

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACION

UNIDAD DE POSTGRADO

**Relación entre el desempeño docente y el logro de
objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de
Enfermería de la UNMSM, 2010**

TESIS

para optar el grado académico de Magíster en Educación Mencion en
Docencia en el Nivel Superior

AUTORA

Luisa Hortensia Rivas Diaz

Lima – Perú

2010

**RELACION ENTRE EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL LOGRO DE
OBJETIVOS EDUCACIONALES DE ESTUDIANTES DE LA
E.A.P DE ENFERMERIA DE LA UNMSM. 2010**

*A Dios Todopoderoso que siempre nos
regala la salud y la sabiduría necesaria
para vivir y convivir en paz y armonía con
los demás.*

*A mi amado esposo Felipe y a mi gran
tesoro mi hijo Carlos y a mis adoradas
hijas Kathy y Kathellyn por ser lo más
grande que Dios me ha regalado.*

*A mis padres Carlos y Conce por su
ejemplo invaluable para ser mejor
cada día.*

*Al Dr. Elías Mejía Mejía ejemplo para la
juventud y de los que como yo
caminamos y valoramos aun más la
esencia del verdadero maestro.*

*A mi querida e invaluable amiga Marina
Condezo Martel, quien me impulsó a
concluir con esta obra mi tesis de
maestría.*

INDICE

	Pág.
Resumen	viii
Introducción	xii
 Capítulo I. PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	
1. Fundamentación y formulación del problema	1
2. Objetivos	7
3. Justificación	7
4. Fundamentación y formulación de las hipótesis.	9
5. Identificación y clasificación de las variables.	10
 Capítulo II. MARCO TEORICO	
1. Antecedentes de la investigación	11
2. Bases Teóricas.	19
3. Definición conceptual de términos	107
 Capítulo III. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.	
1. Operacionalización de variables	109
2. Tipificación de la investigación	110
3. Estrategia para la prueba de hipótesis.	111
4. Población y muestra	111
5. Instrumentos de recolección de datos.	112
 Capítulo IV. TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPOTESIS	
1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.	114
2. Proceso de prueba de hipótesis	169
3. Discusión de resultados	173
4. Adopción de las decisiones	176

CONCLUSIONES	179
RECOMENDACIONES	180
BIBLIOGRAFIA	181
ANEXOS	
Cuadro de consistencia	
Instrumento de recolección de datos	

RESUMEN

La educación a lo largo de la vida constituye un reto que deberá asumir la Universidad hacia un futuro inmediato de cambios cada vez más profundos en la ciencia y tecnología, fundamentalmente a través de los recursos humanos que se constituyen en la base de la academia, ya que el principal papel de la educación es la formación de personas capaces de sostener y fortalecer la democracia logrando mayores niveles de competencia para la sociedad en su conjunto.

En esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso, fundamentalmente la formación de profesionales enfermeros que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico- tecnológicos sino también en aspectos humanísticos.

En consecuencia el rol del docente en la vida universitaria juega un papel importante ya que se constituye en el modelo del cual el estudiante aprende no solo los conocimientos y procedimientos sino también los aspectos afectivos- humanos como son el compañerismo, el trabajo en equipo, la empatía, la comunicación y la solidaridad, esencia en enfermería para lograr el cuidado humanizado en el paciente, usuario, familia y/o comunidad a la que atiende.

Es así que el presente trabajo de investigación enmarcado en la calidad de la educación está orientado a determinar la relación que existe entre el desempeño de los docentes enfermeros en la UNMSM y el nivel de logro de los objetivos educacionales en los estudiantes de

la EAP de Enfermería con el propósito de establecer claramente su grado de relación e interacción entre las variables mencionadas.

El tipo de investigación es de tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional y de corte transversal. Se demostró la hipótesis de trabajo que planteó que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos en estudiantes de enfermería de la UNMSM ($r = 0.373$; Valor $p = 0.035$) es poco significativa.

También se concluyó que el desempeño del docente enfermero es regular ($r = 0.471$; Valor $p = 0.006$), y que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educativos ($r = 0.482$; Valor $p = 0.002$) lo cual conlleva a afirmar que es necesario que los docentes de enfermería mejoren su quehacer profesional actualizándose no solo en aspectos cognitivos y procedimentales propios de su quehacer enfermero sino fundamentalmente en aspectos pedagógicos que le permitan establecer una buena relación interpersonal con el estudiante y desarrollar estrategias metodológicas tendientes al logro del modelo de persona y profesional que aspira la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM para la sociedad.

Palabras Claves: Desempeño docente, objetivos educativos, docente de enfermería, estudiante de enfermería.

ABSTRACT

Throughout life, education has been a challenge that is mostly assumed by the University to have an immediate future of changes in science and technology, specially through human resources that at the same time constitute the academics area base, because education's main function is to give people the ability of making democracy stronger and maintaining it by having better competition levels to society as a group. In this perspective ,the requirement for quality training , education that measures human talent , the impact of professionals when working and mainly the formation of professional nurses that require an integral education, based not only in scientific -technological knowledge but also in humanistic aspect arises.

As a consequence, professor's role during university is very important because the student learns everything from them, not only knowledge and special procedures, but also some human-affective aspects like fellowship, teamwork, empathy, communication and solidarity, which

are essential when talking about nursing. By doing this, we can make healing happen, no matter who our patient may be.

This is why this investigation work focused on the quality of education is more oriented to determine relationship that exists between nursery professors of UNMSM and the achievement level of educational objectives in EAP of nursery students with the purpose of establishing clearly their relation grade and interaction between some variables mentioned.

This type of investigation is quantitative, correlacional and transversal descriptive method.

We showed a working hypothesis that presented the relationship existent between nursery professors' performance and the achievement of educational objectives of UNMSM's nursing students ($r= 0.373$, $p= 0.035$), that is not significant at all.

It was also concluded that nursery professors' performance is regular ($r=0.471$, $p=0.006$), and that nursery students achieve most of their educational objectives ($r=0.482$, $p=0.002$) which leads us to affirm that it's necessary that nursery professors improve their professional QUEHACER by actualizing themselves not only in cognitive and procedimental aspects that belongs only to nurses, but also (and fundamentally) in pedagogical aspects that could let them stablish a good interpersonal relationship with the student and also develop methodological strategies UP TO the model of person and professional that EAP of UNMSM wants for our society.

Keywords: Educational performance, education algoals, teachingnursing, nursingstudent.

INTRODUCCION

La educación a lo largo de la vida constituye un reto que deberá asumir la Universidad hacia un futuro inmediato de cambios cada vez más profundos en la ciencia y tecnología. Aceptarlo implica modificar una serie de aspectos académicos, estructurales, administrativos pero fundamentalmente de recursos humanos quienes se constituyen en la base de la academia ya que el principal papel de la educación es la formación de personas capaces de sostener y fortalecer la democracia logrando mayores niveles de competencia para la sociedad en su conjunto.

El desafío de la Universidad de nuestra época es el de contribuir a la existencia de una comunidad social que demanda un desarrollo permanente y armónico, que abra perspectivas nuevas de bienestar social, por tanto debe realizar un esfuerzo permanente para estar a la altura del tiempo en que vivimos e implicada en su desarrollo.

En esta perspectiva surge la exigencia por la calidad de la formación, de la educación que mide el talento humano, el impacto que tienen los profesionales en los escenarios laborales y en este caso , fundamentalmente la formación de profesionales enfermeros que requieren de una formación integral, basada no sólo en conocimientos científico- tecnológicos sino también en aspectos humanísticos que le permita ser, entender y comprender al ser humano que cuida para ayudarlo a superar sus problemas de salud y prevenir riesgos o complicaciones en los aspectos físico y psicoemocional . Kérouc (1996) al respecto refiere que “la formación enfermera está en primer lugar anclada en la esencia de la disciplina que es la interrelación con el usuario o paciente” por lo que el futuro profesional no sólo debe desarrollar desde su formación sus capacidades cognitivas y procedimentales sino también las actitudinales, las afectivas, aspectos básicos para poder lograr una atención de calidad, y tal como agrega Jean Watson debe ser “una atención basada en el respeto, en la consideración de la persona con sus fortalezas y debilidades, considerando no sólo los aspectos biológicos, sino también los afectivos y espirituales”.

En consecuencia el rol del docente en la vida universitaria juega un papel importante ya que se constituye en el modelo del cual el estudiante aprende no solo los conocimientos y procedimientos sino también los aspectos afectivos- humanos como son el compañerismo, el trabajo en equipo, la empatía, la comunicación y la solidaridad, esencia en enfermería para lograr el cuidado humanizado en el paciente, usuario, familia y/o comunidad a la que atiende. Por tanto, es indispensable que los docentes posean un conjunto de capacidades que les permita fortalecer estos aspectos en los estudiantes, es necesario que el docente de enfermería como lo dice Kérouc prepare al

estudiante para el análisis crítico de los acontecimientos de una actividad profesional capaz de asumir diversos roles en un sistema de salud cambiante y para un liderazgo participativo en las decisiones en materia de salud.

Al respecto, en la Escuela Académico Profesional de Enfermería el perfil académico-profesional declarado en el plan curricular incluye entre otros el actuar con criterio humanístico, con integridad, responsabilidad y compromiso, por ello el rol del docente como facilitador del proceso enseñanza- aprendizaje se constituye en la base principal del mismo, es así que el presente trabajo de investigación está orientado a conocer la relación entre el desempeño del docente de enfermería con el nivel de logro de los objetivos educacionales del estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM, con el propósito de proporcionar evidencias científicas a la Escuela Académico Profesional y al Departamento Académico de Enfermería a fin de establecer estrategias de intervención que permitan un mejor rendimiento académico pero también que se mejore o se fortalezca el buen desempeño del docente de enfermería en bien del logro de objetivos establecidos en el Plan curricular de la EAPE.

Las partes del presente trabajo son: Capítulo I. Sobre Planteamiento del estudio en donde se incluye: Fundamentación y formulación del problema, objetivos, Justificación, fundamentación y formulación de las hipótesis e Identificación y clasificación de las variables. En el Capítulo II. Marco teórico se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y la definición conceptual de términos, en el Capítulo III. Referente a la Metodología de la Investigación se describe la Operacionalización de variables, la tipificación de la investigación, la

estrategia para la prueba de hipótesis, la población y muestra y los instrumentos de recolección de datos. En el Capítulo IV referente al trabajo de campo y proceso de contraste de la hipótesis incluye la presentación, análisis e interpretación de los datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión de resultados y la adopción de las decisiones, finalmente se termina con las conclusiones, recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Las Universidades latinoamericanas con más o menos variantes en su mayoría exhiben rasgos similares; sus profesores y alumnos, y a veces otras personalidades ajenas a los claustros han venido señalando sus penalidades y defectos que parecen repetirse indefinidamente reclamando o sugiriendo cambios que parecen necesarios. Algunos atribuyen estas deficiencias a la herencia del coloniaje español, otros al modelo napoleónico y unos terceros a los grupos conservadores que en cada uno de los países existen y aunque tales observaciones son verdaderas hasta cierto punto, pocos arrojan las culpas sobre los docentes, los que también forman parte importante de las comunidades universitarias. Ellos prefieren ubicar las causas en el mundo exterior, a modo tal vez de disminuir la mea culpa en los procesos de formación de los alumnos.

Al respecto, Darci Ribeiro, notable profesor e intelectual brasileño refiere que lo que más preocupa no sólo es el contenido en la formación universitaria que se intenta ofrecer a los alumnos, lo esencial es quien o quienes imparten esos contenidos, las personas que tienen a su cargo el desarrollo de las capacidades humanas de los alumnos desde las más simples hasta las más complejas, lo que se llama hominización; ya que la educación es de modo indesgarrable una triple acción de la hominización, socialización y culturización, si falta alguno de estos procesos no hay educación.

Es así que la preocupación, cuando se habla de procesos de enseñanza - aprendizaje generalmente se centra en el análisis de estrategias, objetivos, planificación de contenidos y características de los estudiantes; sin embargo poco se hace sobre el estudio de la dimensión personal de la enseñanza, el papel del docente en este proceso, ¿Cuál es el rol que desempeña? ¿Cómo actúa el docente frente al alumno? ¿Cómo se percibe? ¿Qué refiere el estudiante sobre el docente y su desempeño? Esto es una cuestión básica en la que se combinan las actitudes que tiene el profesor hacia sí mismo, hacia las asignaturas y hacia el alumno; estas tres dimensiones del conocimiento de un profesional de la enseñanza constituyen el núcleo central y básico ya que el docente es la persona con más influencia dentro del aula, es quien establece los límites, el ritmo, modela las conductas, impone las reglas, explica el material, organiza los horarios, en resumen es quien dirige la clase y ejerce influencia considerable sobre el modelaje de los alumnos. Sin embargo una de las cuestiones más difíciles de la educación es que su eficiencia depende de las cualidades humanas del docente; y en este proceso la enseñanza es una tarea compleja y difícil ya que de sus actitudes hacia el aprendizaje determinarán en gran medida las condiciones que cree para que se produzca.

La docencia en enfermería no puede abstraerse de esta realidad, mucho menos en pleno siglo XXI en la que los retos basados en la competencia y la competitividad exigen un profesional altamente calificado con un afán constante por brindar un servicio de calidad y con un compromiso permanente por contribuir a mejorar el sistema de salud.

Al respecto, Lange y otros señalan que la profesión de enfermería tiene una combinación de características que requieren un cuerpo específico de conocimientos , habilidades y de un sistema de valores y actitudes que le permitan al futuro enfermero brindar un servicio de calidad basado en la interrelación positiva, en un diálogo permanente que contemple el respeto a la vida y dignidad humana así como a la comprensión del entorno y la cultura, características que se adquieren a través de la preparación académica, la socialización profesional y la resocialización a lo largo de la vida y el trabajo.

Tener buenos profesionales por tanto no solo depende de una adecuada estructura curricular, ni de un plan de estudio modernizado, involucra sobre todo que se tengan excelentes docentes de calidad dentro del proceso educativo. Se necesita de modelos, de maestros que inculquen estos principios en cada una de las clases que desarrollen y aun más en cada momento de su vida. Al respecto, Durán señala que la formación del enfermero líder debe comenzar en las aulas universitarias, donde se le provea la oportunidad de desarrollar actitudes críticas, creativas y transformadoras y que ello requiere de docentes responsables de los procesos formativos del futuro profesional.

De otro lado el rendimiento académico si bien es cierto se ve afectado por una serie de variables que van desde estados de ánimo diversos, hasta la alimentación o el tiempo y dedicación al estudio, es menester enfatizar que uno de los mejores elementos que le sirven de estímulo y motivación al estudiantado en el proceso enseñanza aprendizaje es el docente.

Al respecto en los últimos años se ha evidenciado que el estudiante de enfermería de la facultad de Medicina de la UNMSM en general

presenta una disminución progresiva en sus calificaciones de los cursos o asignaturas profesionales, existen cursos con el 90% de estudiantes desaprobados en los exámenes teóricos y/o prácticos lo que nos conlleva a pensar ¿Es que el estudiante no ha logrado las competencias u objetivos esperados en los cursos profesionales? ¿En qué medida el estudiante ha logrado o está logrando los objetivos educativos? ¿Sus calificativos demuestran los logros teóricos y/o prácticos del estudiante de enfermería?. O es que el docente no enseña bien? ¿Es el docente responsable de este proceso de evaluación que él mismo planifica o no?. Al preguntar a los estudiantes sobre el logro de los objetivos en las asignaturas profesionales y qué influyó en ello, algunos manifiestan “si apruebo creo que es mi esfuerzo, ya que al docente no le interesa, mejor si nos jala” otros refieren: “nadie dice nada, es mejor no quejarnos porque sino el profe se prende con la nota y jala” “el docente no se preocupa por el estudiante” “mejor me conformo y hago curso de verano porque ahí sí apruebo”

Por otro lado, en la práctica cotidiana de enfermería en la UNMSM se puede observar que algunos docentes muchas veces “no son conscientes de sus actitudes en el aula frente al estudiante”, es más hay quienes se consideran como un “ser supremo” a quien todo hay que creerle “porque es él quien lo dice”, es quien establece, quien sabe más o menos en el aula, también es notorio observar que “los estudiantes asuman las posturas y gestos de los docentes” que aparentemente “más influyeron en ellos”; u otros que pueden observarse “temblorosos, llorosos”, que no desean que determinado docente sea su profesor porque es “rígido, malo, evalúa con notas bajas entre otros” ; al preguntarles a los docentes de enfermería si se autoevalúan sus gestos, actitudes frente al alumno y/o acepta críticas

de parte de los estudiantes frente a su desempeño en el aula, la mayoría opina “para qué”, otros refieren “no interesa, lo importante es lo que les doy de contenido” u otras expresiones tales como “mira tengo muchos años como docente, si soy rígido en mis actos mejor aprende el alumno, sino se relaja”.

Todos estos aspectos en su totalidad generan preocupación por cuanto la naturaleza de la profesión de enfermería está enmarcada en brindar cuidados al ser humano, en consecuencia cualquier daño o cuidado no dado en forma oportuna, con criterio científico, técnico y humanístico podría causar serios daños o perjuicios al usuario, paciente, familia y/o comunidad.

En esta perspectiva de análisis de la problemática de la formación universitaria, del logro de objetivos educacionales tomando como base no solo al estudiante sino al desempeño docente en enfermería, se plantea que, dentro de las actuales exigencias de la sociedad es necesario formar ciudadanos profesionales no solo con conocimientos científicos, sino también con habilidades para la innovación e investigación así como para la proyección social. Estas bases deben estar motivadas por docentes comprometidos con una educación integral y acorde a las necesidades de la población peruana, pero también de las exigencias del nuevo milenio que requiere profesionales líderes, con capacidad para el trabajo en equipo y con habilidades sociales que les permita interactuar positivamente con sus pares y con la persona, familia y/o comunidad esencia de su quehacer.

En este contexto, el presente estudio plantea la necesidad de evaluar la relación que existe entre el desempeño del docente de enfermería con el nivel de logro de los objetivos educacionales en los estudiantes

de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM, con el fin de plantear en base al marco teórico de la calidad de la formación, criterios o indicadores para mejorar las variables antes mencionadas en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM, de tal forma que permita dar algunas propuestas para el desarrollo continuo del recurso humano docente y así contribuir a mejorar la formación del futuro profesional de enfermería .

Formulación del problema

Problema General

Frente a esta problemática fundamentada surge la necesidad de formular la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño del docente de enfermería y el logro de los objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM 2010?

Problemas Específicos

- 1.1. ¿Cómo es el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM?
- 1.2. ¿Cuál es el nivel de logro de los objetivos educativos del estudiante de enfermería de la UNMSM?
- 1.3. ¿De qué manera se relaciona el desempeño del docente de enfermería con el logro de los objetivos educativos del estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

- Determinar la relación existente entre el desempeño docente y el logro de los objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM.

2.2. Objetivos Específicos

- Identificar el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM.
- Estimar el logro de los objetivos educativos de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.
- Establecer la relación entre el desempeño docente y el logro de los objetivos educativos de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

3. JUSTIFICACIÓN

- En el área de enfermería es de gran relevancia el aporte de esta investigación pues el trabajo del futuro profesional está enmarcado en el cuidado de los seres humanos que piensan, sienten, actúan y no en seres inanimados carentes de ideas, sentimientos, actitudes u opiniones, por tanto la labor del docente en la formación de profesionales es sumamente importante, ya que el logro de capacidades y competencias favorecerán la atención integral, holística del paciente, repercutiendo favorablemente en el mantenimiento de la salud y en la prevención de enfermedades y limitaciones de daños o riesgos.

- El docente de enfermería es un profesional enfermero que necesita estar capacitado en pedagogía ya que esto le brindará las competencias necesarias para modelar al futuro profesional enfermero basado en valores en el aula y en la práctica de enfermería, de tal forma que lo prepare para que actúe con eficiencia y eficacia frente al usuario, familia y comunidad y se oriente a mantener, a promover y/o recuperar la salud de las personas, de la familia y/o de la comunidad.
- Los últimos avances científico-tecnológicos conllevan a exigir cada vez más del docente universitario una cultura de calidad en la enseñanza-aprendizaje, todo ello enmarcado dentro del proceso de acreditación de las Escuelas y Facultades de Enfermería de la Universidad Peruana.
- El Perú se halla ante una exigencia de políticas nacionales y sectoriales que orientan el logro de altos niveles de responsabilidad y eficiencia del sistema educativo como soporte y motor del desarrollo económico, social y cultural de la sociedad.
- Cada día se requiere mayor exigencia en el marco de la calidad, competitividad y globalización lo que genera que la excelencia del docente se convierta en un elemento crucial para la forja e impulso de un nuevo paradigma de la autorrealización humana en el siglo XXI.
- En lo concerniente al rigor científico, se trata de un problema de investigación factible de ser investigado, con variables que pueden ser medibles y observables.

4. FUNDAMENTACIÓN Y FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

- Las hipótesis planteadas guardan coherencia con el problema y objetivos establecidos en el presente estudio de investigación.
- En este caso se pretende establecer la forma en que se relacionan las dos variables de estudio: el desempeño de los docentes de enfermería y el logro de los objetivos educativos en el estudiante de enfermería de la UNMSM
- Es preciso manifestar que en el logro de los objetivos educativos y curriculares establecidos en el plan curricular incide mucho la labor eficiente del docente que se constituye no sólo en el transmisor de conocimientos sino con su desempeño metodológico facilita fundamentalmente la formación de nuevos profesionales agentes de cambio para nuestra sociedad, en enfermería en especial de nuevos líderes encargados de velar por la atención integral, holística de los usuarios, contribuyendo a disminuir los riesgos a enfermar así como a recuperar al paciente enfermo, incluyendo la motivación a los estudiantes para que construyan sus propios aprendizajes basados en la reflexión y el análisis crítico.

Hipótesis General

Hp. “Existe relación significativa entre el desempeño del docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM”

Ho. “Existe relación poco significativa entre el desempeño del docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM”

Hipótesis Específicas

Ha: “El desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es regular”.

Ho: “El desempeño del docente de enfermería de la UNMSM no es regular”

Ha: “Los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM logran parcialmente los objetivos educativos “

Ho: “Los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM no logran parcialmente los objetivos educativos “

5. IDENTIFICACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES

5.1. Variable Dependiente:

- Logro de objetivos educativos del estudiante de la Escuela Académico profesional de Enfermería de la UNMSM.

5.2. Variable Independiente.

- Desempeño del docente de enfermería de la UNMSM

CAPITULO II

MARCO TEORICO

1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Al hacer la revisión de trabajos relacionados a las variables en estudio se ha encontrado lo siguiente:

1.1. A nivel Internacional

En Colombia, Fernando Reyes realizó un estudio titulado “Rendimiento académico del estudiante de la primera y la segunda promoción del nivel introductorio de la Unidad Universitaria del Sur de Bogotá” , en él presenta como resultados los factores que intervienen en el rendimiento académico de los estudiantes de diversas materias cursadas en el primer nivel de estudio. Realizó el análisis de las calificaciones obtenidas por los estudiantes lo que le permitió detectar que aspectos como la metodología, las ciencias y la matemática causan dificultades y bajo rendimiento debido a su alto grado de abstracción.

En España, Touron Figueroa realizó un estudio de investigación sobre los “Factores del Rendimiento Académico en las Universidades” con los objetivos de describir las pruebas de admisión respondidas por dichos estudiantes y comprobar estadísticamente si existe relación entre las puntuaciones de las pruebas de admisión y las calificaciones que obtuvieron durante los estudios universitarios, así como comprobar si las calificaciones obtenidas en el bachillerato guardan relación con las calificaciones obtenidas en la Facultad de Medicina. Esta investigación fue un estudio correlacional, abarcó los siguientes

aspectos: análisis de los expedientes académicos, evaluación de los conocimientos y habilidades intelectuales, evaluación del rendimiento del lector, hábitos y opiniones sobre el estudio inteligencia general y otros. Entre las conclusiones a las que llegó el autor se tienen: “ El poder de pronosticar lo que se puede esperar de cada alumno en función de sus capacidades, aptitudes, intereses, reviste de una importancia capital, dadas las implicancias pedagógicas que este conocimiento conlleva”.

1.2. A nivel nacional:

La Dra. Natalia Rodríguez del Solar realizó un estudio sobre “Diagnóstico Curricular de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y propuesta de un perfil Profesional con Perspectiva Andragógica” en el año 1989, llegando entre otras a las siguientes conclusiones:

El Plan de estudios en general y el Curriculum en particular, no son ampliamente difundidos entre los docentes y alumnos de la Facultad de Educación, existiendo menos posibilidades que participen en su análisis y reestructuración. El perfil profesional del Licenciado de la Facultad de Educación no está claramente definido porque no se han precisado los elementos que lo conforman, como los rasgos básicos deseables de la personalidad y del campo educacional del futuro egresado”

Hjalmar Víctor Ramírez Gatica realizó un estudio de investigación titulado” El Plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de Educación Artística de la Escuela Superior Pública de Música

Lorenzo Luján Darjón de Iquitos en el año 2008” con el objetivo general de determinar la relación existente entre el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, el uso de recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la escuela Superior Pública de Música “Lorenzo Luján Darjón” de Iquitos, los objetivos específicos fueron identificar las características del plan de estudios de los estudiantes en educación artística, determinar cómo es el desempeño docente en el aula en la formación profesional de los estudiantes de educación artística, determinar el uso de recursos tecnológicos en la formación profesional de los estudiantes de educación artística, relacionar el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, el uso de recursos tecnológicos y la calidad de formación profesional de los estudiantes de educación artística.

La hipótesis planteada fue que el plan de estudios, el desempeño docente en el aula, los recursos tecnológicos tienen relación significativa con la calidad de la formación profesional. El estudio fue de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. El autor llegó entre otras a las siguientes conclusiones: “...los estudiantes creen que los docentes no tienen alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas porque solo el 38% de ellos manifiestan que sí lo tienen mientras que el mayor número de alumnos no están conformes. Un mayor número de alumnos no está conforme en su apreciación acerca de la aplicación de estrategias metodológicas por parte del docente lo que implica que existe una percepción preocupante en este aspecto. Que los docentes de la Escuela Superior de Música de Iquitos no manejan con propiedad los recursos didácticos, un alto porcentaje de alumnos no está conforme acerca del uso adecuado de los recursos didácticos por parte de los docentes. En

relación a la experiencia de haber enseñado educación artística, la mayoría de los alumnos piensan que los docentes no cuentan con experiencia de haber enseñado dicha asignatura. De los resultados anteriores podemos afirmar que el desempeño docente en el aula influye en la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística.

José Ramiro Llanos Martínez realizó un estudio titulado “Relación del perfil profesional y el plan de estudios con el desempeño docente de los egresados de Biología y Química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco” en el año 2008. Para la recolección de datos se elaboraron cuatro encuestas de alternativas múltiples tipo Likert, 2 dirigidas a los docentes egresados de la especialidad de biología y química de la EAP de educación secundaria de la Facultad de Educación de la UNHEVAL que trabajan como profesores de CTA en las instituciones educativas de la localidad de Huánuco, una tercera encuesta dirigida a sus respectivos alumnos y la cuarta encuesta dirigida a los señores directores de las instituciones educativas ya señaladas.

Entre las conclusiones a las que llegó el autor se tienen. que existe una notable relación entre el perfil profesional de la Facultad de Educación de la UNHEVAL con el desempeño docente de los egresados informado por los señores directores de la Institución educativa y se identifica a través de la relación entre los siguientes factores : formación científica y didáctica con “capacidad didáctica” (0,619), “Evaluación” perteneciente a ambas variables (0,590), “responsable de sus funciones” con “Capacitación técnico pedagógica (0,493) con un nivel de confianza del 99%. El desempeño docente informado por los alumnos de las instituciones educativas tiene una considerable relación

con el perfil profesional lo que se aprecia en la relación de sus factores: “formación científica y didáctica” con “Evaluación de los alumnos” (0,538), “formación científica” con “forma de enseñar” (0,497) con un nivel de confianza del 99%. Existe también una amplia relación entre el plan de estudios de la facultad de Educación de la UNHEVAL con el desempeño docente de los egresados informado por los señores directores. La conclusión final fue que existe una relación significativa entre las variables Plan de estudios con desempeño docente (0,510), perfil profesional con desempeño docente (0,494) con un nivel de significancia del 99%.

Josefina Arimatea García Cruz realizó un estudio de investigación titulado “Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Federico Villarreal” en el año 2008 con el objetivo general de establecer la relación existente entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNFV, los objetivos específicos fueron determinar en qué medida la metodología de la enseñanza y aprendizaje se relaciona con el desempeño docente según los estudiantes, establecer la relación existente entre las formas de organización de la clase y el desempeño docente según los estudiantes, conocer cómo se relaciona la utilización de medios de enseñanza con el desempeño docente según los estudiantes y determinar en qué medida la evaluación se relaciona con el desempeño docente según los estudiantes.

Entre las conclusiones a las que abordó el autor se tienen las siguientes: “...para la dimensión motivación como el valor $p=0.0006<0.05$, podemos afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño docente según los estudiantes de

la Facultad de Educación de la UNFV con una correlación de nivel medio de 76.1%. Conclusión N° 5: Para la dimensión metodología de la Enseñanza-Aprendizaje como el valor $p=0.000<0.05$ podemos afirmar que existe una relación significativa entre la metodología de la enseñanza y aprendizaje y se relaciona con el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNFV, con una correlación de nivel medio de 64.7%. Conclusión N° 6 Para la dimensión utilidad de medios de enseñanza, podemos afirmar que existe una relación significativa entre la utilización de medios de enseñanza y el desempeño docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNFV con una correlación de 64.7%.

Miguel Gutiérrez Rubio, 2008, en su tesis “Influencia de la Estructura Curricular, El Liderazgo de la Dirección y El Nivel Profesional del Docente en la Gestión de la Calidad Educativa de la Facultad de Educación de la UNMSM en la Especialidad de Historia y Geografía Durante el Año Académico 2005 – II”, para optar el grado académico de Maestro en Gestión de la Educación en la UNMSM, llego a las siguientes conclusiones:

- Afirmar que existe influencia significativa entre estructura curricular, el tipo de liderazgo de la dirección y el nivel profesional de los docentes en la Gestión de la Calidad Educativa de los estudiantes de la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía de la U.N.M.S.M. ($p = .000 < 0.05$).
- Halló un grado de relación significativa entre los Objetivos Curriculares y la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .010 < 0.05$) en la Facultad de Educación en la Especialidad de Historia y Geografía.

- Halló que los Contenidos de Aprendizaje dados por los docentes formadores se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$) en la Facultad de Educación.
- Afirma que el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .878 > 0.05$; $r = - 0.021$).

Se apoya finalmente, en un cuadro comparativo de resultados de otros autores.

INVESTIGACIÓN: Gutiérrez	OTRAS INVESTIGACIONES	OBSERVACIONES
Los Contenidos de Aprendizaje dados por los docentes formadores se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .000 < 0.05$) en la Facultad de Educación en un 95%.	El dominio de la asignatura se evaluó con la calidad académica de los alumnos, obteniendo un valor experimental de 8,06 mayor que el 3,48 lo que permite ratificar la hipótesis alterna, que manifiesta que el dominio de la asignatura del docente influye en la calidad académica de los alumnos. Sáenz.	Se puede mencionar que en los resultados de los estudios realizados se ha encontrado similitud en el papel que cumplen los contenidos de aprendizaje y/o dominio de la asignatura dada por el docente y se relacionan con la gestión de la calidad y/o calidad académica en los estudiantes.
Se puede afirmar con un 95% que <u>el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se asocian significativamente</u> con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .878 > 0.05$).	El factor desempeño docente incrementa el rendimiento académico de los estudiantes con un peso de 1,42. Domínguez. El factor métodos didácticos también influye significativamente incrementado el rendimiento académico de los estudiantes en 1,26. Domínguez	Se puede hallar una diferencia en los resultados de las investigaciones. Mientras que en nuestra investigación el manejo de estrategias del docente no se asocia significativamente con la gestión de la calidad; en el estudio realizado por Domínguez tanto el desempeño como los métodos didácticos del docente influyen significativamente en el rendimiento de los estudiantes.

Gutiérrez, en su Tesis, cita también a los siguientes autores:

Sáenz (2003). Que realiza la investigación sobre *“La Formación Docente y su Incidencia en la Calidad Académica de los Alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo”*. El trabajo se caracteriza por haberse realizado durante el año 1999 hasta el 2002, formulándose como objetivo el determinar la influencia de la formación docente en la calidad académica de los alumnos del Instituto Superior Pedagógico Privado “Juan Pablo II” de Trujillo, y se verifica que el proceso de formación docente influye en la calidad académica de los alumnos (Prueba de ANOVA (F); Valor $p = 7.46 > 3.48$).

También halló que, al evaluar los criterios de sistemas de planificación educativa y calidad académica, se logra verificar la hipótesis alternativa del sistema de planificación que influye en la calidad académica de los alumnos al encontrar un valor experimental de 11,57 mayores que el valor tabular de 3.48.

- Al evaluar el método pedagógico y la calidad académica de los alumnos, obtuvo un valor experimental de 6,08 mayor que el valor tabular de 3,48 manifestando que el método pedagógico empleado por los docentes influye en la calidad académica.
- Al ser evaluado el nivel profesional de los docentes y la calidad académica de los alumnos, encontramos un valor experimental de 5,25 mayor al valor tabular de 3,48; lo cual nos permite señalar que el nivel profesional del docente influye significativamente en la calidad académica de los alumnos.

Rincón (2005). Evaluó *“La Relación entre Estilo de Liderazgo del Director y Desempeño de Docentes del Valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas”*. Se planteó como objetivo general de la investigación el demostrar que entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente, existe alto grado de correlación en las instituciones educativas del valle de Chumbao de la Provincia de Andahuaylas. Se recogió información de la opinión de los docentes por medio de un cuestionario, encontrándose la existencia de un alto grado de correlación (0,76 de correlación de acuerdo al coeficiente de Pearson es una correlación positiva considerable) en las instituciones del valle del Chumbao, implicando que la relevancia que tiene la dirección de una institución dependiente, pues el tipo de director influye en el desempeño de los docentes.

2. BASES TEÓRICAS

La base teórica que a continuación se presenta responde a las variables de estudio y servirá como fundamento de los hallazgos luego de la respectiva recolección de datos

2.1. Generalidades sobre Educación

“La educación en su más amplia acepción no como proceso que se cumple únicamente en la escuela, sino también y muchas veces preponderantemente en el grupo humano, intenta que se desenvuelva en cada educando las capacidades y características propias del ser humano, es decir intenta que el hombre sea realmente hombre; en tal virtud es un proceso de hominización”. La educación debe afianzar el sentido de autonomía personal y el de la libertad por ser ambas consustanciales con la naturaleza humana; pero son consustanciales

en principio de modo meramente potencial porque puede no concretarse en la realidad por diversos motivos.

Cuanto más un hombre se encuentra sometido a otros por ejemplo a sus padres o a sus profesores, es decir, que carece de libertad y autonomía personal, tanto menos realiza su condición humana; de allí la necesidad de impulsar en los hombres y mujeres las propias actitudes reflexivas y de análisis, el espíritu crítico y objetivo, la toma de posición frente al mundo y es en éste proceso que quienes educan a otros, poseen la inexcusable obligación de generar en los educandos el sentido de responsabilidad.

El mal ampliamente extendido en nuestros días consiste en que la mayor parte de los seres humanos no se sienten responsables de nada, y muchas veces también el docente al igual que muchos utiliza su libertad para hacer y decir sin responsabilizarse de ello creen que la libertad creyendo que la libertad los autoriza para todo sin que se derive ninguna consecuencia para ello, por eso otra capacidad que promueve la educación es la inquisitiva que se construye sobre la base de la responsabilidad, la libertad y la autonomía personal. La educación debe despertar en los humanos la percepción de los valores.

La educación es también un proceso de socialización porque los seres humanos no pueden vivir aislados, la sociedad es el medio natural donde existe el hombre; es una necesidad para el desarrollo individual de cada ser; pero también se necesita que esta relación posea determinadas cualidades como por ejemplo el amor, la relación afectiva, una relación social en su sentido estimulador.

La educación es un proceso de culturización, puesto que el hombre vive inmerso en lo que se llama cultura, cada grupo humano constituye una cultura sui- géneris dentro de la cual inserta su vida; la educación debe poner en contacto a las nuevas generaciones con la cultura como corpus en caso contrario determina en aquellos un empobrecimiento de su vida personal y social.

2.2. Concepción de la Calidad en la Educación Superior

En la actualidad el proceso de globalización en el que se encuentra el país ha conllevado a una serie de retos y desafíos que como lo menciona Claudio Rama requiere también de la aplicación de diversas estrategias que nos permitan mejorar los procesos y por ende los productos, educación no está ajeno a estos cambios y retos , por tanto debe promover el logro de la calidad educativa, especialmente en el ámbito universitario, la cual se orienta a un proceso continuo de transformación, de mejora de los actores sociales del proceso enseñanza-aprendizaje, se requiere formar personas capaces de utilizar conocimientos de manera crítica, versátil, flexible, para producir y comunicar ciencia y tecnología y lo más importante con la capacidad de aprender a aprender, personas con creatividad especialmente en la búsqueda de problemas y planteamiento de soluciones, personas que sean capaces de entender y comprender a los demás en un contexto determinado.

En la misma óptica, Fernández Enguita refiere que el concepto de calidad ha variado con el tiempo relacionándolo inicialmente con los recursos humanos y materiales para luego trasladarlo a la eficacia de los procesos, relacionando la calidad con la obtención de mejores productos.

Kenneth Delgado agrega que la educación de calidad es aquella cuyas características hacen posible satisfacer las necesidades sociales de formación o necesidades básicas de aprendizaje que se plantea en la sociedad, esto implica que una educación puede ser de calidad en un determinado periodo de tiempo y en un determinado lugar, pero no implica que lo sea en cualquier época y lugar, ello dependerá de las necesidades de la sociedad a la que sirve.

En este sentido hablar de calidad de la educación universitaria tendría que tomar varias aristas, no solo la formación cognoscitiva, o procedimental sino también la actitudinal, es en este sentido que la formación del futuro enfermero en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos está orientada al logro de la excelencia y la calidad de sus egresados, lo cual se traduce en la declaración del perfil académico profesional como a continuación se menciona.

Perfil académico profesional de enfermería en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM

El profesional de Enfermería egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tiene una formación integral basada en principios científicos, humanísticos y tecnológicos que lo capacitan para dar atención de enfermería integral, integrada y de alta calidad al individuo y grupos poblacionales, en cualquier etapa del ciclo vital y fase del proceso salud-enfermedad en que se encuentre.

Participa con los miembros del equipo de salud y otros sectores apoyando la solución de la problemática sanitaria y el mejoramiento de la calidad de vida contribuyendo al desarrollo nacional.

Está capacitado para ejercer la docencia en enfermería en los niveles iniciales, administrar servicios de enfermería y ejecutar investigaciones en el área de enfermería así como de otras áreas afines al campo de la salud.

Está capacitado para realizar acciones en la comunidad, puestos de salud, centros de salud, hospitales, centros educacionales y laborales, así como para ejercer liberalmente su profesión ya sea de manera individual o constituyendo empresas privadas de servicios especializados de enfermería.

Realiza las siguientes funciones:

- a. Brinda cuidados integrales de enfermería al individuo, familia y comunidad.
- b. Participa en la programación, ejecución y evaluación de las acciones de salud conjuntamente con el equipo de salud.
- c. Administra los servicios de enfermería hospitalarios, periféricos y privados.
- d. Capacita recursos humanos para contribuir a la ampliación de la cobertura de salud.
- e. Participa en la formación de personal profesional de pregrado y no profesional de su área
- f. Realiza estudios de Investigación en enfermería y participa en estudios multidisciplinarios.
- g. Asume compromiso en la solución de la problemática de salud del país y profesión.
- h. Asume compromiso con su desarrollo personal y profesional.
- i. Asume compromiso con los fines de la Universidad.
- j. Demuestra en su actuar personal y profesional principios éticos y deontológicos.

Objetivos Curriculares

La Escuela Académico Profesional de Enfermería considera que sus egresados al culminar su formación deben ser capaces de:

1. Asumir con visión transformadora su rol y compromiso social en el contexto socio-sanitario del país.
2. Intervenir en la solución de problemas de salud del individuo y de grupos poblacionales generando cuidados de enfermería de alta calidad.
3. Impulsar y fortalecer la formación de recursos humanos de salud en concordancia con las exigencias sociales y desarrollando sus potencialidades.
4. Administrar cuidados de enfermería y servicios de salud pública y privada aplicando enfoques modernos de gestión en salud.
5. Generar conocimientos y tecnologías apropiadas que promuevan el desarrollo nacional y de enfermería en particular, mediante investigaciones uni y multidisciplinarias.
6. Organizar y administrar empresas privadas de servicios generales y especializados de enfermería para satisfacer la demanda de instituciones públicas, privadas y de la comunidad en general.
7. Demostrar actitud positiva hacia el arte, la verdad y la cultura.

Por todo ello tal como lo mencionan las teoristas de enfermería la formación del futuro enfermero (a) debe estar orientado a comprender al paciente, a analizar los datos del paciente, a tomar decisiones sobre las intervenciones de enfermería, a planificar, ejecutar y evaluar el cuidado así como a predecir los resultados esperados. El hecho de basar la práctica en los conocimientos teóricos resulta beneficioso para el paciente ya que proporciona un enfoque sistemático para la práctica enfermera, asimismo favorece la concepción de la enfermería como

profesión, y el hecho de atenderlo con empatía genera una mejor visión del rol que asume la enfermera en la sociedad.

Desde Nigthingale la profesión de enfermería ha ido mejorando su formación es así que a partir de la década de 1950 la enfermería pasó de una formación general a una más especializada en la que la Asociación Americana de Enfermeras influyó mucho a través de otorgar importancia a la investigación, su desarrollo y publicación.

Actualmente contamos con una diversidad de entidades universitarias formadoras de profesionales de enfermería en la que ASPEFEEN como asociación que agrupa a las Escuelas y Facultades de Enfermería del país inciden en la formación integral del futuro enfermero, es decir que no sólo se le forme en aspectos cognitivos y procedimentales sino fundamentalmente en aspectos psicológicos y espirituales. Para ello se requiere de un cuerpo de docentes bien capacitados y comprometidos con la formación del futuro enfermero que puedan orientar la formación, que contribuyan a desarrollar sus capacidades de liderazgo y posicionamiento en la sociedad.

2.3. Proceso de Enseñanza Aprendizaje.

2.3.1. La Enseñanza.

El propósito esencial de la enseñanza es la transmisión de información mediante la comunicación directa o soportada en medios auxiliares, que presentan un mayor o menor grado de complejidad y costo. Como resultado de su acción, debe quedar una huella en el individuo, un reflejo de la realidad objetiva, del mundo circundante que, en forma de conocimiento, habilidades

y capacidades, le permitan enfrentarse a situaciones nuevas con una actitud creadora, adaptativa y de apropiación.

El proceso de enseñanza produce un conjunto de transformaciones sistemáticas en los individuos, una serie de cambios graduales cuyas etapas se suceden en orden ascendente, por tanto es un proceso progresivo, dinámico y transformador, y que como consecuencia del mismo ocurren cambios sucesivos e ininterrumpidos en la actividad cognoscitiva del individuo (alumno) con la ayuda del profesor, que dirige su actividad conductora u orientadora hacia el dominio de los conocimientos, así como a la formación de habilidades y hábitos acordes con su concepción científica del mundo, el estudiante adquiere una visión sobre la realidad material y social; ello implica necesariamente una transformación escalonada de la personalidad del individuo.

En la enseñanza se sintetizan conocimientos, se va desde el no saber hasta el saber; desde el saber imperfecto, inacabado e insuficiente hasta el saber perfeccionado, suficiente y que, sin llegar a ser del todo perfecto, se acerca a la realidad.

Todo proceso de enseñanza científica es un motor impulsor del desarrollo que, consecuentemente, y en un mecanismo de retroalimentación positiva favorecerá su propio progreso en el futuro, en el instante en que las exigencias aparecidas se encuentren en la llamada "zona de desarrollo próximo" del individuo al que se enseña. Este proceso de enseñanza científica deviene en una poderosa fuerza de desarrollo, que promueve la apropiación del conocimiento necesario para

asegurar la transformación continua y sostenible del entorno del individuo en aras de su propio beneficio como ente biológico y de la colectividad de la cual es un componente inseparable.

La enseñanza se ha de considerar estrecha e inseparablemente vinculada a la educación y, por lo tanto, a la formación de una concepción determinada del mundo y también de la vida.

No debe olvidarse que los contenidos de la propia enseñanza determinan, en gran medida, su efecto educativo; que la enseñanza esta de manera necesaria, sujeta a los cambios condicionados por el desarrollo histórico-social, a las necesidades materiales y espirituales de las colectividades; que su objetivo supremo ha de ser siempre tratar de alcanzar el dominio de todos los conocimientos acumulados por la experiencia cultural.

La enseñanza existe para el aprendizaje; sin ella, éste no se alcanza en la medida y cualidad requeridas; mediante ella, el aprendizaje se estimula. Así, estos dos aspectos, integrantes de un mismo proceso, de enseñanza-aprendizaje, conservan, cada uno por separado sus particularidades y peculiaridades, al tiempo que conforman una unidad entre la función orientadora del maestro o profesor y la actividad del educando.

El proceso de enseñanza, con todos sus componentes asociados, debe considerarse como un sistema estrechamente vinculado con la actividad práctica del hombre, que en definitiva, condiciona sus posibilidades de conocer, comprender y transformar la realidad que lo circunda. Dicho proceso se

perfecciona constantemente como una consecuencia obligada del quehacer cognoscitivo del hombre, con respecto al cual debe organizarse y dirigirse. En esencia, tal quehacer consiste en la actividad dirigida al proceso de obtención de los conocimientos y a su aplicación creadora en la práctica social.

La enseñanza tiene un punto de partida y una premisa pedagógica general en sus objetivos, ellos determinan los contenidos, los métodos y las formas organizativas de su desarrollo, en correspondencia con las transformaciones planificadas que se desean generar en el individuo que recibe la enseñanza. Tales objetivos sirven, además, para orientar el trabajo, tanto de los maestros como de los educandos en el proceso de enseñanza, y constituyen, al mismo tiempo, un indicador de primera clase para evaluar la eficacia de la enseñanza.

La Enseñanza Eficaz

Un modelo de enseñanza eficaz consiste básicamente en un grupo de estrategias específicamente diseñadas para buscar tipos particulares de aprendizaje con los estudiantes

La eficacia dependerá de las habilidades y las maestrías básicas y las técnicas específicas de quien enseña en primer lugar y en segundo, combinarlas de forma adecuada; finalmente, tendrá que desarrollar las estrategias necesarias para analizar los modelos que conoce e investigar sobre ellos.

La revisión más completa sobre los elementos que determinan que la enseñanza sea eficaz ha sido realizada por HERBERT WALBERG en la Universidad de Yllinois (1986) en la que menciona que aunque parezca obvio, el tiempo dedicado a los alumnos es una variable importante, algunos profesores estructuran los tiempos de aprendizaje de manera diferente, según sus distintos grupos de estudiantes para ello, se basan en sus propias percepciones, en los resultados académicos y en las variables como raza o género de los alumnos, otro elemento mencionado es el uso de refuerzos cuya cantidad y calidad debe ser proporcionado al alumno en función de sus propias características a fin de cumplir con los fines de la educación; y no crear abismos generados por complejos y un “autoritarismo” mal entendido, el refuerzo en sí ayuda al profesor a determinar cuáles son los factores a los que atribuyen los estudiantes sus éxitos o fracasos; los profesores necesitan seleccionar aquellas conductas que van a ser reforzadas como la : habilidad, esfuerzo, asertividad, toma de decisiones, respuesta correcta, claridad, cooperación, entre otros.

También es necesario la utilización de claves y el feed - back relacionado con las preguntas que se hacen en el aula lo cual tiene un enorme efecto positivo sobre el aprendizaje. El aprendizaje cooperativo debe ser considerado como una alternativa por el profesor al organizar la clase, es importante disponer de un amplio abanico de posibilidades de organización, esto debe ser en base a las diferencias entre los alumnos, así como al bagaje cultural y familiar que va a determinar que los alumnos aprendan de diferente manera, lo importante es

adecuarlos a las características y los estilos de aprendizaje de los alumnos.

Otro aspecto importante dentro de la enseñanza eficaz es conseguir un ambiente equitativo para todos los alumnos, es esencial aceptar, apreciar, discutir y reforzar las semejanzas y diferencias entre los distintos miembros de la clase; las diferencias de raza, clase social, género, religión, lengua, orientación sexual, estilos de aprendizaje, capacidad, modelos familiares y estilos de vida deben ser respetados y conocidos por todos, solo en este caso es posible que se cree un clima positivo; de este modo se propicia una atmósfera agradable para el aprendizaje.

Las preguntas de alto nivel cognitivo son de otro lado la clave que involucra un análisis lógico y una argumentación cuyo fin es la de “enseñar a pensar” a los estudiantes; esta utilización de preguntas en clase por parte del profesor si bien tiene una larga tradición, ya que supone una de las estrategias más comunes de examen en el aula, sin embargo, se ha comprobado que efectuar una serie de preguntas rápidas no mejora los resultados del aprendizaje, es más bien la forma en que dichas preguntas marcan la diferencia, una pregunta de alto nivel cognitivo requiere que el alumno analice la pregunta y elabore una respuesta razonada; por el contrario las preguntas de bajo nivel cognitivo conllevan a la repetición parafraseada de lo dicho por el profesor, atentando contra la eficacia de la enseñanza.

Dentro de otras consideraciones a tener en cuenta para hacer el proceso de enseñanza-aprendizaje más eficaz tenemos: dejar

de lado algunas discusiones sin sentido que se producen en el aula, para ello es necesario precisar claramente que la clase tiene determinados objetivos y sus propias reglas; los estudiantes deben estar convencidos de que el silencio no es una condición impuesta desde fuera, sino algo necesario que ha de ser valorado; es necesario introducir preguntas con fines como la que signe “Esta tarea requiere un pequeño tiempo de reflexión, levante la mano el que quiera responder “; sugerir a los alumnos a que escriban sus respuestas y luego invitarlos a que las lean en voz alta; es necesario esperar al menos tres segundos antes de formular la siguiente pregunta después de haber recibido una respuesta, pues las respuestas serán mejor elaboradas; también se debe acostumbrar a los estudiantes que vayan a clase con tres a cuatro preguntas separadas sobre el tema que se va a tratar.

Tipos ó Modalidades de Enseñanza

Existen diferentes tipos o modalidades de enseñanza, a continuación algunos de ellos:

a. El Sistema Flanders:

Es un modelo puente que establece dos influencias las indirectas como aceptar sentimientos, alabanzas, aceptar y utilizar las ideas de los estudiantes y hacer preguntas, las influencias directas como la lectura, proporcionar directrices de actuación u orden, criticar o justificar la autoridad, estas dos influencias hay que utilizarlas de manera combinatoria para lograr aprendizaje significativo vale decir mejor rendimiento académico.

b. Modelo Uno: La transmisión de Conocimientos:

El modelo más común es el que define el proceso de enseñanza – aprendizaje como la simple transmisión de conocimientos, esta visión de la educación asume que existe un cuerpo de conocimientos bien conocido y finito del cual el profesor selecciona algunos hechos y conceptos para transmitirlos a los estudiantes; en sentido metafórico, el profesor es como un depósito en el que se almacenan los conocimientos, investiga en los libros, lee y dirige todos sus esfuerzos a recoger información que posteriormente presentará en el aula, para que se difunda entre los estudiantes.

Una de las desventajas de este modelo es la cantidad de tiempo y esfuerzo que el profesor dedica a controlar y dirigir el aprendizaje de sus estudiantes. Enfatiza el aprendizaje de hechos.

c. Modelo Ser: El Procedimiento Inductivo:

Modelo de los años sesenta en la que la función del profesor consiste en revelar o descubrir a los alumnos la estructura de la asignatura, lo que se debe enseñar son los conceptos, el proceso deductivo y no los hechos puntuales; es como si aprendiéramos a resolver problemas haciéndolo a partir de la comprensión de su estructura o de los conceptos implicados en ellos. El método de enseñanza por descubrimiento está basado en este modelo. Una estrategia útil del método inductivo consiste en trabajar con el potencial de desarrollo de los alumnos, lo que les permitirá razonar de forma más flexible e independiente.

d. Modelo Tres: El Aprendizaje Interpersonal:

Este modelo incide en la importancia de las relaciones interpersonales entre el profesor y el alumno, si el profesor es capaz de transmitir afectos y empatía creará un clima cálido en el aula. La calidad de la interacción especialmente la sinceridad y honestidad con que el profesor trate a los alumnos es la mejor garantía para que se produzca el aprendizaje. Uno de los mejores representantes de este modelo es Carl Rogers; en su trabajo FREEDOM TO LEARN (1969), Rogers presenta tres condiciones necesarias y suficientes para que se desarrolle el aprendizaje: empatía, respeto positivo y congruencia o sinceridad; en caso contrario se produce ansiedad elevada lo que trastoca el aprendizaje. De otro lado Walberg pone de manifiesto que la moral de la clase es un factor clave en el aprendizaje; en este sentido, la atmósfera de la clase puede levantar la moral a los alumnos o por el contrario puede tener el efecto completamente opuesto, si se demuestra a los alumnos que son importantes y que nos interesan, los resultados del aprendizaje serán positivos.

La enseñanza Sintetizada.- Desde el punto de vista de desarrollo, cada uno de los modelos expuestos tiene sus ventajas e inconvenientes, no se podría tomar uno exclusivamente; Bruce Joyce ha comentado que los estilos de enseñanza de la mayoría de los profesores son extremadamente limitados; lo más adecuado sería “mezclar y añadir” elementos de diversos modelos, esto es lo que se conoce como enseñanza sintetizada: Es necesario el empleo de organizadores previos y evitar la rigidez.

La Conducta No Verbal

Además de la propuesta por Joyce, existe otro elemento fundamental para que el aprendizaje sea eficaz. Los aspectos no verbales de la comunicación son tan evidentes en los seres humanos que a menudo nos olvidamos de ellos; pero en realidad la importancia del lenguaje corporal y de la comunicación no verbal sobre la enseñanza y la formación del profesorado había permanecido prácticamente ignorado hasta que Galloway (1977) de la Universidad de Ohio la pusiera de manifiesto en su trabajo: el contenido verbal del mensaje pierde importancia respecto a otros aspectos como son el tono de voz, la expresión facial, la postura, los gestos etc.; elementos todos ellos que pueden hacer que se convenza o no a los alumnos de lo que se está diciendo; pero por desgracia como señala Galloway, somos inconscientes con demasiada frecuencia de nuestro lenguaje corporal, raramente nos vemos interactuando con otros y por tanto no entendemos cuál es el impacto que causamos en los demás.

Cuando el profesor tiene actitud positiva hacia el mundo emplean un amplio conjunto de claves no verbales que hacen que los estudiantes se animen a participar e implicarse en la dinámica de clase, por el contrario profesores con actitudes negativas ponen en marcha una serie de mecanismos no verbales destinados a inhibir y desinteresar a los estudiantes, con lo que consiguen que no se involucren en la clase. Es necesario por ello indagar sobre las actitudes de los profesores porque a partir de ellos se podría predecir las conductas no verbales que van a mostrar frente a los alumnos.

El problema más difícil es que no existen prescripciones exactas acerca de cómo actuar en el aula. Cómo desempeñarse mejor, cómo ser el mejor docente, necesitamos encontrar un punto intermedio entre un repertorio de conductas no verbales que muestra una actitud distante, fría y restrictiva frente a otras excesivamente afectuosas, impulsivas y efusivas; un profesor que posea un lenguaje no verbal muy limitado deberá esforzarse para conseguir ampliarlo, por el contrario si es demasiado expresivo o impulsivo entonces es necesario relajarse y controlar de forma más precisa estos mensajes no verbales.

Los profesores eficaces disponen de las habilidades necesarias no sólo para mantener las expectativas de los alumnos, sino también para demostrar un especial interés escuchando y trabajando con ellos, lo que les permite crear una atmósfera de mutua expectación. Los profesores comunican sus expectativas en forma verbal y no verbal; las actitudes, la conducta del profesor transmiten un poderoso efecto sobre la actuación del alumno. Dentro de la comunicación no verbal es necesario mencionar como importantes a las expresiones faciales, el observar la cara del profesor causa más efecto que la postura corporal o tono de voz en sí; las expresiones faciales son las que realmente transmiten los mensajes, aunque los comportamientos no verbales tienen distintos significados en función de la cultura de la persona con la que estamos interactuando, por tanto cuando los antecedentes culturales de los alumnos o de los profesores varían profundamente, los mensajes no verbales pueden ser mal interpretados y por ende conseguirse efectos negativos en el aprendizaje. Lo ideal es que

el profesor conozca y comprenda la diversidad cultural y la aplique como base para la formación del estudiante.

La Dimensión Personal de la Enseñanza.

Hablar de la dimensión personal de la enseñanza, es centrarse a estudiar el papel que adquiere el profesor como persona en el proceso de la enseñanza y aprendizaje; esto es una cuestión básica en la que combinan las actitudes que el profesor tiene hacia sí mismo, hacia las asignaturas que está enseñando y hacia los alumnos. Estas tres dimensiones del conocimiento de un profesional de la enseñanza son básicas en el desarrollo del aprendizaje de los alumnos.

Las Características Personales del Profesor; Una Cuestión Difícil

Una de las cuestiones más difíciles de la educación es que su eficacia depende de las cualidades humanas del profesor, durante años, se ha venido considerando que los profesores debían manifestar todas las virtudes del hombre y ninguna de sus debilidades; pero la verdad es diferente; generalmente se actúa tal como se cree que lo hacemos bien.

La enseñanza por sí, tarea compleja y difícil implica que los buenos profesores pongan de manifiesto esta complejidad en su práctica cotidiana ya que estudian el impacto de su actuación en los alumnos y reevalúan cotidianamente tanto sus objetivos como sus métodos, intentan mejorar su práctica docente, así como sus interacciones con padres y compañeros de trabajo, amplían sus conocimientos, se reúnen con los alumnos en forma

individual para conocer sus necesidades, y examinan sus concepciones sobre los alumnos, las familias y el propio proceso de educación.

Lo que necesitan los profesores para mejorar su docencia, puede llegar a dejarles física, intelectual y emocionalmente exhaustos. A veces los profesores son como padres súper permisivos que tratan de sustituir a la madre perfecta o al padre ideal, mediante la negación de todos sus sentimientos y finalmente al “hervirles la sangre” chillan y llegan hasta pegar a los niños. Los profesores no son mejores que los padres cuando ocultan sus sentimientos, si se mantiene esa actitud abrirán una brecha por la que escaparán todos los enfados y desacuerdos personales reprimidos haciendo que la ruptura sea inevitable.

Uno de los aspectos más importantes según algunos investigadores, es que los auténticos sentimientos que tienen los profesores sobre sus alumnos afectan su práctica educativa. Necesitamos darnos cuenta de que nuestras actitudes no siempre son conscientes para nosotros puesto que las vamos desarrollando durante largos periodos de tiempo. Actitudes y expectativas influyen en nuestra conducta y por esta razón podemos decir una cosa y hacer otra: esta discrepancia se conoce como “agenda oculta” o “currículum implícito de la enseñanza”.

La agenda oculta tiene un significado de especial importancia para el profesor, ellos han de ser honestos consigo mismos y determinar el impacto que producen de forma inconsciente ya que sus actitudes hacia el aprendizaje determinarán en gran

medida las condiciones que cree para que se produzca. Los profesores no pueden ser conscientes de sus actitudes, pero, dado la influencia que estas tiene sobre los alumnos tienen la obligación de ser muy cuidadosos con ellos. Las actitudes del profesor van a afectar a las actitudes que poseen los alumnos sobre sí mismos y sobre el aprendizaje.

Marshall McLuhan (1964) sugiere una de las formas en que las actitudes influyen en la comunicación, su famosa frase “el medio es el mensaje” expresa la idea de que el contenido verbal de un mensaje, interpretado o dado adquiere su verdadero significado según la forma en que este se proporcione. Sprinthall refiere que el contenido es importante, pero también lo es la forma en que se transmite. Cualquiera que haya experimentado la sensación de sentirse atraído por alguien sabe que no es lo que dice, sino la forma en que lo dice (el medio) lo que nos impulsó irremisiblemente hacia ella.

El contenido real del mensaje descansa en el tono que utiliza la persona, la inflexión de su voz, la expresión facial, el porte entre otros. Son las claves visuales y auditivas (no verbales) las que proporcionan el auténtico significado. Una actitud negativa crea una atmósfera enrarecida en el aula en la que ni el aprendizaje ni el desarrollo tiene lugar.

Las actitudes de los profesores pueden agruparse en tres grandes categorías: actitudes hacia el proceso de enseñanza aprendizaje, actitudes hacia los alumnos y actitudes hacia sí mismo.

Actitudes hacia la Enseñanza y el Aprendizaje

Es importante reiterar que la forma en que los profesores perciben el proceso de enseñanza - aprendizaje es esencial. ¿Es “conocimiento” el que los alumnos memoricen una larga lista de hechos? ¿Hemos de alentar a los alumnos a producir “respuestas correctas” y centrarnos en los resultados, o por el contrario debemos evaluar el proceso de aprendizaje? ¿Ha de ser la enseñanza un simple entrenamiento en el que se diga a los alumnos lo que tienen que hacer?, las respuestas son divergentes entre sí.

Una de las actitudes más difundidas hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje es la creencia de que el conocimiento equivale a la verdad absoluta: profesores y alumnos creen que hay una respuesta verdadera por pregunta, por tanto, que la verdad se puede alcanzar y que el profesor representa la palabra de Dios. La enseñanza trivial en el aula refuerza el concepto de que el conocimiento es la verdad absoluta y sitúa al profesor en un lugar desde el que puede decidir si el alumno está o no en lo “cierto”.

De esta forma el profesor se convierte en el eje en torno al que funciona la clase y es quien toma las decisiones esta visión ha traído consecuencias desafortunadas; resulta sencillo darse cuenta que este tipo de enseñanza, los alumnos aceptan la idea de que existe una única respuesta verdadera para cada pregunta. El principal problema para los profesores, es caer en la tentación de explotar esta situación, en la actualidad algunos de ellos continúan con esta conducta disfrutando de su

omnisciencia; de esta manera la autoridad del profesor puede llegar a convertirse fácilmente en autoritarismo.

La confusión entre autoridad y autoritarismo es quizá uno de los dilemas más básicos con los que se enfrenta la enseñanza; siendo parcialmente responsabilidad del profesor, sobre todo si se mantiene que el conocimiento de los alumnos es fijo e inmutable.

Hunt ha puesto de manifiesto que las actitudes de los profesores hacia el proceso de enseñanza – aprendizaje puedan ser agrupados en tres estadios:

Actitudes hacia los Alumnos

La actitud del profesor hacia los alumnos es un elemento esencial para establecer un clima positivo en el aula. La atmósfera que se establece en clase y en lo que se encuentran inmersos los aprendizajes es subjetiva.

La expectativa del profesor, actitud y sentimientos hacia los alumnos es muy importante según Robert Rosenthal, Psicólogo Social; quien establece que las mismas son determinantes para hacer predicciones sobre lo que el alumno podrá llegar a aprender. Es así que los profesores que transmiten expectativas de desarrollo acelerado, tienen un efecto positivo en los alumnos puesto que mejora su rendimiento académico de manera considerable así como sus puntuaciones en las pruebas de inteligencia; de otro lado los profesores que consideran a los alumnos como “disminuidos” en su desarrollo o como “peor

ajustados” o “menos interesados” se muestran que mejoran muy poco intelectualmente y son menos cariñosos.

Rosenthal refiere que hay una triple dimensión en las expectativas del profesor: Los alumnos de los que se espera que actúen bien tienden a mostrar grandes adelantos, los alumnos de quienes no se espera que actúen bien y muestran peores resultados que los del primer grupo y los alumnos que muestran mejoras significativas a pesar de las expectativas de los profesores, con recompensa negativa.

Las expectativas del profesor por lo tanto son importantes en los resultados del aprendizaje y la principal forma de transmisión son los canales de comunicación no verbal. Los diferentes trabajos realizados sobre las expectativas de los profesores indican que las personas no pueden esconder sus verdaderas actitudes y de ello depende como el alumno reacciona ante el proceso de enseñanza- aprendizaje. Entre los aspectos principales de las actividades de los docentes tenemos: el tono de voz , la expresión facial, las posturas corporales, el contacto ocular y aspectos del lenguaje corporal que envía mensajes tanto positivos como negativos.

Características de los alumnos que afectan a las expectativas del profesor

Existe una diversidad de características de los estudiantes que afectan las expectativas del profesor entre las más relevantes encontramos:

La clase social, la raza, la composición familiar, el temperamento del alumno o su personalidad, las diferencias de género entre otras.

De otro lado la conducta del profesor en el aula difiere significativamente según sea la percepción que tiene de los resultados académicos que los alumnos van a conseguir: Good y Brophy (1991) refieren 18 diferenciales a saber.

1. Menor tiempo de espera para que emitan sus respuestas.
2. Menos pistas o preguntas parafraseadas
3. Refuerzos inapropiados.
4. Mayor cantidad de críticas.
5. Menos halagos cuando las respuestas son correctas.
6. Menor cantidad de refuerzos sociales.
7. Menor número de interacción durante el proceso de instrucción.
8. Menos oportunidades para responder a las preguntas planteadas.
9. Asientos más alejados.
10. Menos peticiones de trabajo prácticos.
11. Interacciones en privado
12. Menos posibilidad para mostrar su competencia.
13. Feed back muy breves.
14. Menor cantidad de contacto visual y menos respuestas no verbales
15. Métodos de instrucción adecuada pero durante menor cantidad de tiempo.
16. Menor apoyo cuando presentan una idea.
17. Muchas posibilidades para repetir sus actividades.
18. Menor número de interacciones amistosas.

Actitudes hacia uno mismo

Desde hace mucho tiempo se ha reconocido la importancia que para los seres humanos tiene el conocimiento de sí mismo. Sócrates dijo que la vida sin conocimiento no merece la pena ser vivida. Es evidente entonces, que la forma en que los profesores se perciben a sí mismos determina su conducta, la atmósfera creada en el aula y su comportamiento respecto a los alumnos. La conciencia de uno mismo, el autocontrol y una gran ilusión para trabajar con los alumnos, son elementos fundamentales para construir un escenario dentro del aula en el que sea posible la cooperación y el aprendizaje. De la misma manera un profesor inseguro, extremadamente ansioso y temeroso representa la otra cara de la moneda; un autoconcepto bajo puede originar problemas en el aula tan igual como un autoconcepto muy alto. La forma en que un profesor se percibe a sí mismo determina en gran medida el ambiente que se crea en la clase.

Existen tres categorías generales, interés por uno mismo, dirección e impacto. En el primer grupo los profesores se preocupan por gustar a los alumnos, por como serán evaluados cómo se sentirán ejerciendo la docencia y cómo será la relación con otros profesores de su misma escuela que tienen más experiencia. Durante estas primeras fases se desarrolla una conciencia de sí mismo muy detallada; en términos piagetianos la necesidad de acomodarse a un ambiente desconocido crea un clásico desequilibrio.

En la fase de dirección, el profesor centra su atención en las estrategias de enseñanza; gradualmente llega a cuestionarse la

adecuación de los diferentes métodos empleados es decir que el profesor se pregunta ¿Son correctos los objetivos que hemos fijado? ¿Están claras las instrucciones? ¿Cómo planificar mejor las lecciones? ¿Refuerzo convenientemente cuando aparece la conducta adecuada?, en cierto sentido la atención está centrada sobre uno mismo, pero también sobre la actuación que tiene como profesor. Durante esta fase las mayores preocupaciones del profesor son aprender a dirigir la clase, manejar las situaciones de transición, mantener el orden y hacerlo todo con entusiasmo.

La categoría impacto incluye las etapas de consecuencia, colaboración y localización, esto significa reconocer las diferencias individuales, modificar los métodos de enseñanza, flexibilidad y “leer” en las mentes de los alumnos, y variar la estructura de la tarea hasta conseguir ajustarla a las capacidades reales del alumno, en ese momento el profesor se vuelve más competente capaz de analizar y modificar sus formas de actuar.

2.3.2. El Aprendizaje

Definición:

El aprendizaje es un proceso de naturaleza extremadamente compleja, cuya esencia es la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad. Para que dicho proceso pueda considerarse realmente como aprendizaje, en lugar de una simple huella o retención pasajera, debe poder manifestarse en un tiempo futuro y contribuir, además, a la solución de problemas concretos, incluso diferentes en su esencia a los que

motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad.

El aprendizaje, si bien es un proceso, también resulta un producto por cuanto son, precisamente, los productos los que atestiguan, de manera concreta, los procesos.

Aprender, para algunos, no es más que concretar un proceso activo de construcción que realiza en su interior el sujeto que aprende (teorías constructivistas).

El aprendizaje es un proceso que lleva a cabo el sujeto que aprende cuando interactúa con el objeto y lo relaciona con sus experiencias previas, aprovechando su capacidad de conocer para reestructurar sus esquemas mentales, enriqueciéndolos con la incorporación de un nuevo material que pasa a formar parte del sujeto que conoce.

El objeto es aprendido de modo diferente por cada sujeto, porque las experiencias y las capacidades de cada individuo presentan características únicas. El aprendizaje no se agota en el proceso mental, pues abarca también la adquisición de destrezas, hábitos y habilidades, así como actitudes y valoraciones que acompañan el proceso y que ocurren en los tres ámbitos: el personal, el educativo formal y el social. El personal abarca el lenguaje, la reflexión y el pensamiento, que hacen del individuo un ser distinto a los demás, el aprendizaje educativo formal se relaciona con los contenidos programáticos de los planes de estudio; y el aprendizaje social al conjunto de normas, reglas, valores y formas de relación entre los individuos

de un grupo. El aprendizaje en estos tres ámbitos sólo puede separarse para fines de estudio, pues se mezclan continuamente en la vida cotidiana.

El aprendizaje que puede enriquecer a la persona es el que establece una relación entre el nuevo material susceptible de ser aprendido y los conocimientos previos del sujeto. Cuando se cumple esta condición, el sujeto le encuentra sentido a lo que estudia, lo entiende y puede lograr entonces un aprendizaje significativo. Debe tener, por parte del objeto, una organización lógica que lo haga comprensible y, por parte del sujeto, elementos y antecedentes que le permitan aprenderlo. Además, el sujeto debe saber aplicar lo aprendido cuando las circunstancias así lo exijan, es decir, el aprendizaje debe ser funcional.

Fundamentos del aprendizaje

A continuación se presentan diferentes enfoques acerca del aprendizaje: el "aprendizaje por descubrimiento" desde la perspectiva de Piaget, el "aprendizaje significativo", el "aprender a aprender" y el "aprendizaje en la interacción".

El aprendizaje en la psicología genética

Piaget considera que el desarrollo del conocimiento es un proceso de reestructuración del mismo (conocimiento) y que se inicia con una estructura (sensomotora o representacional), o una forma de pensar propia de un nivel, o una representación sobre un aspecto muy particular de la realidad y que luego la

persona mediante su propia actividad intelectual elige una solución que significa una nueva manera de pensar y estructurar las cosas, los hechos y no una nueva comprensión sobre esa parcela de la realidad.

De esta manera, el aprendizaje es entonces la actividad constructiva que desarrolla el alumno sobre los contenidos, mediante una permanente interacción con los mismos, descubriendo sus diferentes características, hasta que logra darles el significado que se les atribuye culturalmente.

Por ello es que se replantea el papel del maestro como un mediador entre los contenidos del currículo y los alumnos como constructores de esos contenidos. Su función es entonces presentar los contenidos de tal manera que signifiquen para el alumno un nivel de conflicto.

Aprendizaje Significativo

Ausubel y NoVak centraron sus estudios de aprendizaje escolar y describieron tipos de aprendizaje a partir de las dimensiones recepción-descubrimiento y significativo-memorístico. Plantean que estos tipos de aprendizaje se dan en un continuum y adquieren determinadas características como tutoría mediada, trabajo en laboratorios, aplicación de fórmulas en la solución de problemas, investigación y producción intelectual básica entre otros.

El **aprendizaje por recepción** se caracteriza porque el alumno recibe los contenidos que debe aprender en su forma final y acabada. No necesita algún descubrimiento más allá de la

comprensión y la asimilación de los mismos, de manera que pueda reproducirlos cuando así se requiera.

El **aprendizaje por descubrimiento** implica una tarea distinta para los alumnos, pues el contenido no se da en forma acabada, sino que debe ser descubierta por el alumno: éste reordena el material adaptándolo a su estructura cognoscitiva previa, para descubrir relaciones, leyes, conceptos y formas de representación que posteriormente incorpora (asimila) a sus esquemas. Este tipo de aprendizaje es el que plantea Piaget como el verdadero aprendizaje.

Por ello, el aprendizaje significativo se caracteriza porque lo aprendido se integra a la estructura cognitiva y puede aplicarse a situaciones y contextos distintos a los que se aprendieron inicialmente. Además, se conforman en redes de significados más amplios y complejos, lo cual abre la posibilidad de que puedan ser recordados con más facilidad.

De acuerdo con Ausubel y Novak, la principal fuente de conocimientos en los alumnos se da mediante el aprendizaje significativo por recepción, lo cual exige del docente programar, organizar y secuenciar los contenidos evitando el aprendizaje memorístico. Por ello es importante destacar las condiciones que se requieren para promover este tipo de aprendizajes:

a) **Los conocimientos previos** (significatividad psicológica)

Un contenido de aprendizaje es potencialmente significativo si el alumno posee los conocimientos previos en grado y complejidad suficientes como para asimilar los nuevos conocimientos que propone el maestro.

b) Estructuración de los contenidos nuevos (significatividad lógica)

Un material o contenido es significativo en sí mismo si mantiene cierta lógica y estructura en sus elementos y en su significado. También es importante la presentación que el maestro hace de esos contenidos.

c) Motivación

Como toda actividad, el aprendizaje requiere de un grado de motivación para que pueda desarrollarse exitosamente. Ello puede lograrse si se toman en cuenta las dos condiciones anteriores (considerar los conocimientos previos de los alumnos y estructura de los contenidos, tanto interna como en su presentación).

En síntesis, la visión constructivista sobre el aprendizaje y el "aprendizaje significativo" nos permiten reflexionar sobre el aprendizaje y la integración educativa: es necesario tomar en cuenta las características de los alumnos y sus conocimientos a fin ajustar la enseñanza y promover aprendizajes significativos.

Aprender a Aprender

Uno de los temas más actuales de la psicología educativa se refiere al desarrollo de las habilidades de pensamiento (aprender a pensar) y de la estimulación de las habilidades para aprender (aprender a aprender) de los alumnos.

Una prioridad en los sistemas educativos es promover este tipo de habilidades en el alumnado, ya que en la actualidad, los conocimientos se reproducen a una velocidad vertiginosa y es casi imposible estar al día en cualquier tópico. Mas que pensar en aprendizaje de contenidos en sí mismos, se plantea que debe promover habilidades cognitivas en sus alumnos, que les permitan un aprendizaje autónomo, permanente y que puedan utilizarlo en situaciones y problemas más generales y significativos y no sólo en el ámbito educativo .

"Aprender a aprender" es un término que hace referencia a la utilización de estrategias cognitivas para alcanzar los aprendizajes deseados. Las estrategias cognitivas (o estrategias de aprendizaje) son definidas como el "conjunto de procedimientos o procesos mentales empleados por una persona en una situación particular de aprendizaje, para facilitar la adquisición de conocimientos" La finalidad última de desarrollar este tipo de estrategias es que los alumnos sean capaces de regular sus propios procesos de aprendizaje, es decir, que lleguen a ser autónomos en la construcción y desarrollo de su conocimiento.

Aprendizaje en la interacción

Con el término aprendizaje en la interacción se quiere destacar la importancia de la relación entre iguales, guiada por el maestro, con la intención de potenciar el desarrollo de los aprendizajes en el alumnado. La interacción entre los alumnos puede ser un camino para promover el aprendizaje significativo, la socialización y su desarrollo. Se define como las conductas

interpersonales que se desarrollan a partir de la realización de una tarea común entre los alumnos.

En este sentido, la interacción social es la marca de referencia de las relaciones entre los alumnos y su relación con el aprendizaje y el desarrollo cognitivo. La interacción como un recurso para el aprendizaje tiene perspectivas diferentes.

2.3.3. El papel del Maestro en la enseñanza

Al abordar el tema de aprendizaje, buscamos de dar una respuesta al ¿Cómo aprenden los alumnos? desde el punto de vista de la enseñanza, la pregunta es ¿Cuál es el papel del profesor en este proceso de aprendizaje?

Desde la perspectiva constructivista de la enseñanza, la intervención del profesor es una ayuda insustituible en el proceso de construcción de conocimientos por parte del alumno, es decir, sin la ayuda del maestro es muy probable que los alumnos no alcancen determinados objetivos educativos. Esta manera de concebir el papel del maestro, tiene como base la teoría de Vygotsky, según la cual, el papel del maestro se describe como "influencia educativa", entendida como la ayuda prestada por el profesor a la actividad constructiva del alumno. La influencia educativa eficaz consiste en un ajuste constante y sostenido de "ayudas" por parte del maestro a lo largo del proceso de construcción de aprendizajes de los alumnos. Al concebir la aportación o intervención del maestro como una ayuda, se está reconociendo que el verdadero constructor del conocimiento es el alumno, pero que sin la ayuda del maestro, el

alumno no alcanzaría las aproximaciones deseadas sobre los objetivos y contenidos de aprendizaje.

En este sentido, la intervención del maestro no puede ser pensada en función de un método específico, único y aplicable a cualquier situación de enseñanza (aprendizaje por descubrimiento, enseñanza por medio de la exposición, el trabajo en grupos pequeños, la enseñanza por repetición, etc.). Antes bien, las intervenciones del maestro tienen que ser de diversos tipos, ajustadas a las características y necesidades de los alumnos, a fin de brindar la ayuda pedagógica que requieren para construir aprendizajes significativos. Tal y como la ha concebido Bruner, los mejores apoyos pedagógicos son aquellos que se ajustan al tipo y grado de deficiencias y progresos de los estudiantes en la realización de las tareas. Si el maestro sabe que su alumnado es heterogéneo, con intereses, niveles de competencia, actitudes, habilidades diversas, tiene que pensar en un tipo de enseñanza también diversa, que se ajuste al progreso y a las diferencias de los alumnos.

El ajuste de las ayudas pedagógicas

El maestro podrá favorecer el desarrollo de aprendizajes significativos en sus alumnos en la medida en que promueva la actividad constructiva del alumno y le proporcione herramientas para desarrollar su autonomía en el aprendizaje (aprender a aprender), para ello debe conocer las características de sus alumnos y sus procesos de construcción de aprendizajes, condición para que su intervención pedagógica sea flexible,

ajustada a las necesidades de los alumnos, diversa, individualizada y contingente .

De manera más específica, se sugieren algunos puntos para promover aprendizajes significativos: la motivación para aprender, considerar los conocimientos previos del alumnado y la presentación de los nuevos conocimientos.

Motivación de los alumnos: Es muy importante que los alumnos estén motivados para la adquisición de nuevos conocimientos. Un ambiente estimulante requiere como mínimo que en la clase se desarrolle un clima propicio, de aceptación y de confianza, en el cual el alumnado se sienta con seguridad para participar y que, en consecuencia, contribuya a una representación personal positiva. Esto se puede lograr si los alumnos:

- Saben lo que quieren hacer y lo que se espera de ellos
- Sienten que pueden hacer lo que se espera de ellos
- Encuentran interesantes las actividades a realizar.

Para ello, el maestro tiene que:

- Comunicar los objetivos de las actividades, de forma que los alumnos sepan qué es lo que se espera de ellos.
- Proponer tareas en las que todos los alumnos, a partir de sus diferentes grados de competencia, puedan intervenir.
- Plantear tareas con un nivel óptimo de dificultad, de manera que los alumnos las encuentren interesantes, estén motivados, y no se aburran.

Tomar en cuenta los conocimientos de los alumnos: Hay que establecer relaciones entre lo que el alumno ya sabe y el

contenido por aprender, de manera que todo el grupo sepa de lo que se está hablando y de que lo "nuevo" pueda despertar su interés. La mejor manera en que esto puede desarrollarse es por medio del dialogo grupal, aunque también pueden utilizarse cuestionarios o entrevistas, a fin de evaluar el grado de dominio de algún contenido en particular.

Metodologías diversas para la diversidad del alumnado: El proceso de enseñanza y de aprendizaje es un proceso conjunto entre el profesor y sus alumnos, por lo que la manera en que el maestro presenta los contenidos a aprender es muy importante. En este sentido, el maestro:

- Debe saber que la tarea y la estructura que dá a la misma tiene que ajustarse a la diversidad de las respuestas de los alumnos, tiene que observar el proceso que siguen los alumnos para apropiarse de un contenido, ya que esta observación es la base para su intervención, tiene que promover la participación activa de los alumnos desde el inicio de las actividades.

Algunas medidas que pueden facilitarle estas tareas al maestro son:

- Una planeación del trabajo, que tome en cuenta las posibles aportaciones de sus alumnos.
- Plantearse formas de organización que contemplen distintas formas de interacción (profesor-grupo, trabajo en equipos, estrategias cooperativas, profesor - alumnos individuales, alumno-alumno, etc.).

- Desarrollar actividades diversas, fomentar el trabajo autónomo de los alumnos, proporcionar ayudas individuales cuando sea necesario, etc. Estas medidas constituyen maneras de individualización de la enseñanza e intervenciones diferenciadas que benefician la apropiación de los aprendizajes por parte de todo el grupo o de algunos alumnos en particular.
- Dar especial importancia a la comunicación. El proceso de enseñanza y de aprendizaje es un camino que recorren maestro y alumnos, en el que regulan mutuamente sus actuaciones. Por eso es necesario hablar un lenguaje común. Es función del maestro promover un lenguaje común sobre los contenidos abordados, ya sea destacando los aspectos importantes de las tareas o contenidos, evocando experiencias grupales, explicando el plan a seguir en alguna actividad, o haciendo una síntesis de la actividad realizada,

Un "buen maestro" debe considerar las siguientes características:

1. Tener claros los objetivos.
2. Conocer de manera suficiente los contenidos de aprendizaje y las estrategias de enseñanza.
3. Comunicar a los alumnos lo que esperan de ellos.
4. Conocer a sus alumnos lo suficiente como para adaptar la enseñanza a sus necesidades.
5. Enseñar estrategias de "aprender a aprender", y dan oportunidades de que se practiquen.
6. Plantear objetivos cognoscitivos altos, medios y bajos.
7. Utilizar la retroalimentación para monitorear la comprensión.
8. Brindar un ambiente positivo.

9. Reconocer el esfuerzo y el aprovechamiento de sus alumnos.
10. Promover el trabajo cooperativo y participativo.
11. Reflexionar sobre su propia práctica para reajustarla cuando es necesario.

Perfil docente

El perfil docente se define como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente. El fundamento del docente es el de persona integral, dotado de competencias básicas, sobre esta base se construye el profesional, provisto de competencias específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad.

El docente como persona integral requiere competencias básicas: Primero se es persona y luego se es profesional. La formación de persona como ser integral está asociada al desarrollo de sus competencias básicas mientras que la formación profesional está asociada al ejercicio de competencias específicas propias de la naturaleza del "ser educador".

Una persona es competente si sabe hacer las cosas y sabe actuar con las personas, comprendiendo lo que hace y dice; si asume de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos, en los cuales interactúa en favor de la convivencia humana. En consecuencia, es posible denominar competencias

básicas a aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Esto requiere de una formación integral, la cual sólo es posible si se afectan de manera positiva las dimensiones consideradas fundamentales; los ejes del desarrollo. Uno de los modelos más sencillos considera al ser humano en cuatro dimensiones: biológica, intelectual, social e intrapersonal.

Dentro de cada dimensión se pueden identificar procesos básicos como aquellos que se realizan a través de etapas, de transformaciones, en las cuales, se avanza, de estadios inferiores a estadios superiores. Como producto de los procesos se forman las competencias. Las competencias básicas pueden ser consideradas como los constituyentes centrales del perfil del estudiante, producto de la acción educativa; también se aplican al docente porque constituyen su formación básica.

En la tabla 1 se presentan una propuesta de competencias básicas (Montenegro, 2003).

<i>Dimensiones</i>	<i>Procesos</i>	<i>Competencias</i>
Biológica	Sensorial, motriz, ubicación espacial, postura corporal	1. Desplazarse en forma coordinada a través del espacio, percibiendo los estímulos del ambiente y conservando el sentido de la ubicación.
Intelectual	Lingüístico, comunicativo, lógico, cognitivo, científico, técnico	2. Comunicarse en lenguaje natural y en otras formas de representaciones simbólicas. 3. Producir interferencias válidas a partir de premisas, mediante el uso de sistemas de razonamiento. 4. Construir conceptos a través de relaciones empírico-teóricas. 5. Diseñar, transferir y utilizar tecnología para mejorar sus condiciones de vida.

Social	Social, afectivo ético, estético	6. Interactuar de manera armónica con otras personas, conservando la autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto. 7. Valorar de manera equilibrada las actuaciones propias y ajenas. 8. Apremiar la armonía y la coherencia como fundamento de la belleza que poseen las cosas, las personas, sus acciones y sus obras.
Intrapersonal	Conocimiento de sí mismo	9. Reconocer su cuerpo como un todo, la dinámica de sus funciones vitales, la forma cómo reacciona ante las situaciones, tener conciencia de sus emociones, de sus sentimientos y control sobre su proceso cognitivo.

El docente como profesional necesita competencias específicas

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índole, conviene definir dominios globales. Existen al menos, cuatro grandes campos en los cuales el docente despliega su actividad: el entorno, lo institucional, lo pedagógico y lo intrapersonal.

En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto socio-cultural; en el cual se halla inscrita la institución educativa. En un contexto más situado se encuentra la relación institucional, dentro de ésta, su campo principal es el estudiante con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. El docente, además, realiza una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica.

En cada uno de los campos anteriores se pueden definir competencias específicas, a saber:

- Competencias para interactuar de manera armónica con el entorno: Interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto socio-cultural, generando conocimiento, ejerciendo la autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto.
- Competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional: Interactuar de manera armónica con los otros colegas y demás miembros de la comunidad educativa trabajando de manera conjunta hacia la consecución de los grandes objetivos institucionales.
- Competencia para conocer y orientar al estudiante: Observar y descubrir en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de las dimensiones, y aplicar estrategias para promover su desarrollo.
- Competencias para diseñar y desarrollar currículo: Diseñar el currículo incluyendo los planes de estudio, de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos, estándares y demás normas preexistentes. Orientar el desarrollo del plan de estudios con el máximo grado de eficacia y eficiencia. Esta competencia se puede complementar con otras muy particulares como: diseñar y desarrollar proyectos, adecuar ambientes de aprendizaje y utilizar de manera racional los medios y recursos educativos.

- Competencia para reconocerse como profesional docente: Desarrollar conocimiento sobre la dinámica de su proceso de cualificación y la forma como lleva a cabo la relación pedagógica con el estudiante. Adquirir conciencia de sus logros y dificultades, y tomar las decisiones adecuadas para mejorar su desempeño.

Las anteriores competencias específicas le permiten al docente llevar a cabo su función para contribuir de manera notable al desarrollo de las competencias básicas del estudiante. Como es natural, el docente también requiere las mismas competencias, con mayor nivel de desarrollo; estas constituyen su formación de base.

En resumen podemos manifestar que las funciones del docente son:

- Facilitar el Aprendizaje del alumno (saber cómo aprenden)
- Saber utilizar los conocimientos para poder enseñar (para que los alumnos aprendan).
- Llevar a la práctica los conocimientos para tomar decisiones (planificar, intervenir, realizar y evaluar)
- Saber cuándo y cómo enseñar
- Dominar la disciplina que enseña

Desempeño docente

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; este se halla determinado por

factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación.

En campos específicos como la docencia, la competencia se expresa de manera muy particular: "Una competencia es un set de destrezas, valores y comportamientos que un profesor ha adquirido y que puede movilizar para enfrentar una situación en el aula." (Delannoy, 2001). Esta concepción, es amplia y general; por eso, para Cerda (2003), "las competencias sólo tienen forma a través del desempeño, porque no es posible evaluarlas directamente sino por medio de la actuación." Para el mismo autor, "el desempeño es un término proveniente de la administración de empresas y particularmente, de la gestión de recursos humanos y los criterios para selección de personal."

En el anterior contexto teórico, el desempeño se concibe como la realización de un conjunto de actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica. De este modo, el *desempeño docente*, es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo.

El desempeño docente está determinado por factores

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto.

Entre los **factores asociados al docente** esta su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Así mismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrá para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto. Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no se tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Por ello es muy importante la manifestación constante de las actitudes que demuestren compromiso con el trabajo como son la puntualidad, el cumplimiento de la jornada, las excelentes relaciones con los estudiantes y colegas, la realización de las actividades pedagógicas con organización, dedicación, concentración y entusiasmo. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerzan de manera mutua

y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción.

Los **factores asociados al estudiante** son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena, parte de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. Los componentes de cada uno de estos factores son los ya señalados. Sin embargo, cabe destacar que el docente puede influir de manera positiva en algunos de estos factores. Por ejemplo, el nivel de preparación con que el estudiante ingresa a un curso, depende, a su vez, del trabajo que otros docentes hayan realizado en grados anteriores. El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

Los **factores asociados al contexto** son innumerables; sin embargo, podrían establecerse dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio-cultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente tiene, a su vez, dos grandes componente: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotada con buenos materiales educativos. También se necesita un ambiente humano propicio, enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación. Un proyecto educativo que posea un

horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El contexto más amplio también influye en el desempeño docente: la estructura social, económica, política y cultural. En la mayoría de estos campos se encuentran serios problemas, pero también posibilidades de acción. En estas condiciones, a los docentes nos corresponde ejercer nuestra labor; no podemos esperar la sociedad ideal para poder trabajar mejor. Precisamente uno de los propósitos del sistema educativo es contribuir a las transformaciones positivas de estos grandes campos, especialmente las culturales: esto es, el cambio favorable en las maneras de pensar y de actuar.

Como puede verse, todos los factores son diversos y están íntimamente relacionados. Entre factores y desempeño docente no existen relaciones de causalidad simples; son relaciones interdependientes, dado que el trabajo del docente también influye sobre la mayoría de estos factores. Con esto podríamos concluir que en un espectro de factores, cualesquiera sea su estructura, el factor docente es el determinante para su propio desempeño.

El desempeño se ejerce en campos de acción o dominios globales

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de

programas de Educación Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, y las políticas, lineamientos y directrices del Estado sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel mas privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El campo de mayor impacto es el desempeño en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorios, biblioteca, patios de juego, canchas deportivas, etc. Esta labor es, quizás la de mayor grado de diversidad y complejidad; también, la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes. En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores.

Como todos sabemos, el docente realiza un sin número de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje. Para ello, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables. La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas, con el contenido de las áreas

para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes, la organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para llevar a cabo cada una de las experiencias.

La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y, la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje. Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos.

Pero, el desempeño no sólo se circunscribe a los ambientes de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituye un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación. Así mismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes subproyectos.

La acción del docente trasciende el ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural en el cual se halla inscrito el establecimiento educativo. Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque este es el que de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior.

El desempeño se evalúa para mejorar la calidad y cualificar la profesión docente

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados, en vía de desarrollo.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores

educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de “proteger al docente”, olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo”. (Valdés, 2001).

Propósitos de la evaluación

Para evitar estos y otros riesgos es conveniente tener clara la función evaluativa, sus propósitos y razones. Cerda sostiene que "este tipo de evaluaciones ofrece información que, a la postre, puede servir para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los trabajadores." Otros enfatizan en la necesidad de que la evaluación este asociada a estímulos para los docentes: "si los esquemas de evaluación no van acompañados de algún tipo de estímulo, se corre el peligro de que se conviertan en simples diagnósticos que pueden o no motivar a los profesores a mejorar su desempeño y que terminan por convertirse en simples mecanismos de control..."

En una perspectiva de calidad, no es conveniente que la evaluación se realice movida por señuelos como los estímulos económicos individuales. Esto podría generar pugnas entre los colegas de una misma institución, afectando la armonía que se requiere para llevar a cabo los procesos educativos. Los estímulos económicos asignados individualmente, no garantizan un mejoramiento de la calidad, porque depende de una gran

variedad de factores juntos. Lo que debe existir en el campo de la remuneración económica son políticas adecuadas para que el conjunto de los educadores gocen de sistemas salariales y prestacionales acordes con el nivel profesional y el impacto social del trabajo que realizan.

Por tanto, una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participan en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar su desempeño y prestar así un mejor servicio educativo. Esto contribuirá a la autorrealización personal, a la satisfacción de hacer bien las cosas y generará también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actúan.

Con base en las anteriores consideraciones y teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, la evaluación del desempeño docente tendría tres grandes propósitos: diagnosticar, motivar y proyectar.

La **función diagnóstica** se refiere a la descripción lo más objetiva posible del trabajo docente en cuanto a cantidad y calidad; así mismo al descubrimiento de potencialidades. La siguiente función está relacionada con **la motivación** que el proceso despierta en el docente, en cuanto los resultados sirven para afianzar las fortalezas, ganar auto estima y reconocimiento social. La tercera **función es prospectiva**, la información derivada de la evaluación sirve como base para diseñar proyectos de cualificación del personal, realizar ajustes al sistema curricular e incluso, efectuar modificaciones al propio proceso evaluativo. En síntesis los tres grandes propósitos se

conjugan con la función de retroalimentar los procesos para mejorarlos.

Principios de la evaluación:

Los principios son puntos de partida que dan solidez a los procesos de evaluación. Entre los principios más relevantes se tienen: la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia, la transparencia y la concurrencia.

La **confiabilidad** hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente validados, que permitan reflejar el estado real del desempeño docente y usar los resultados con alto grado de seguridad y veracidad.

La **universalidad** se refiere al uso de lenguajes y sistemas de valoración que tengan la misma interpretación y significación en los diferentes contextos en los cuales se desempeña el docente.

La **pertinencia** se relaciona con los aspectos que se evalúan, el momento en los cuales se realiza y el manejo de los resultados. Una evaluación pertinente tiene en cuenta los aspectos relevantes sin entrar en detalles. Se realiza en momentos adecuados; esto es, al cierre de ciclos académicos o del año lectivo. La pertinencia también hace referencia a la forma como se presentan los resultados y la definición de planes de mejoramiento adecuados para superar las falencias detectadas.

La **transparencia** guarda relación con la presentación de propósitos, criterios, modelos, procedimientos, instrumentos y resultados de evaluación ante la luz pública de la comunidad y de las autoridades educativas, para que cualquiera de sus

miembros tenga libre acceso a la información. Por ello el principio de la transparencia se desarrolla a través del principio de publicidad.

La **concurrencia** hace referencia a la posibilidad de hacer coincidir los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluador, la confluencia de los resultados de la evaluación del desempeño docente con los resultados de la evaluación de otros aspectos de la vida institucional como los procesos y los equipos de trabajo, a fin de integrar la información y lograr una visión más completa de la evolución del sistema.

Características de la evaluación

Para que la evaluación logre en forma objetiva los tres propósitos anteriores, se hace indispensable que cumpla ciertas características como las siguientes: diferencial e integral, sistemática y flexible, participativa y formativa, continua y organizada y, objetiva y proactiva.

La evaluación es integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja; pero también es diferencial en cuanto analiza por separado cada uno de los aspectos, objeto de evaluación. Esta segunda característica "permite superar un error cometido frecuentemente, conocido "como efecto del halo", que consiste en que el evaluador, a través de todo el período a evaluar, se forma una impresión global del evaluado y, a partir de ella, asigna puntos a los diferentes aspectos. Es decir, no se

evalúa diferencial e independientemente cada aspecto, porque no logra conocerse su comportamiento con detalle y objetividad." (Valdés, 2001).

La evaluación es sistemática porque guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo y, con la concepción y estructura; del currículo que se desarrolla. Al mismo tiempo, es flexible ya que toma en cuenta aspectos muy particulares del docente como actitudes, limitaciones y competencias individuales.

Es participativa porque en ella intervienen los diferentes estamentos de la comunidad educativa, incluyendo el propio docente evaluado. Es continua al llevarse a cabo de manera permanente con base en un seguimiento que se realiza en los diferentes campos de acción. Sin embargo, una evaluación sistemática e integral, apoyada con instrumentos se realiza en períodos de tiempo que arrojen información significativa; por ejemplo, cada semestre, cada año o cada dos años.

La evaluación es objetiva al intentar describir el estado real de los procesos en los cuales interviene el docente, eliminando al máximo el sesgo subjetivo. Es proactiva porque se orienta a la definición de planes de mejoramiento. La objetividad es una característica para superar "el error de lenidad, descrito como la tendencia de ciertos evaluadores a sobrestimar los sujetos que juzgan". (Valdés, 2001).

La evaluación del desempeño requiere estándares

Para que la evaluación cumpla los propósitos y características anteriormente expuestas se hace necesaria la existencia de estándares; esto es patrones relacionados con contenidos, procedimientos e instrumentos. Los estándares se justifican para aplicar los principios de la transparencia y publicidad, propia de los actos públicos. Se requiere consenso entre las comunidades docentes y las autoridades educativas para determinar que se evalúa, cuando, cómo, por qué y para qué.

En la mayoría de países ya existen estándares, en otros, hasta ahora se encuentran en proceso de elaboración.

En Brasil, Delannoy (2001), expone tres grandes ideas: cómo lograr un alineamiento y sinergia en política docente, como los estándares ayudan a construir coherencia entre la política docente y la práctica y, como desarrollar una carrera profesional docente. Al referirse de manera concreta a los estándares de desempeño docente señala que "representan un esfuerzo por describir en una forma medible o al menos observable lo que un profesor debe saber y ser capaz de hacer, las competencias requeridas para implementar el currículo."

En el Reino Unido los esfuerzos se encaminan al desarrollo de estándares de calidad de la enseñanza para lo cual, asumen como estrategias la modernización de la profesión docente. (Emery, 2001).

Evaluación del Desempeño

Las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dió empleo a otro, su trabajo paso a evaluarse. De hecho, Fuchs (1997) plantea que "el uso sistemático de la evaluación de desempeño comenzó en los gobiernos y en las fuerzas armadas a comienzos de siglo", si bien sus orígenes se pierden en el tiempo, pues es una de las técnicas de administración de recursos humanos más antiguas y recurrentes, "los primeros sistemas en las empresas se encuentran en Estados Unidos alrededor de la 1ª Guerra Mundial especialmente dirigidos a operarios- y los sistemas para evaluar ejecutivos se popularizaron después de la 2ª Guerra Mundial" (Fuchs, 1997).

Para Dessler (1996), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

Mondy y Noe (1997) sostienen que: "la evaluación de desempeño, es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo." En el mismo sentido en que lo plantean Pereda y Berrocal (1999) quienes la definen "como el proceso sistemático y periódico de medida objetiva del nivel de eficacia y eficiencia

de un empleado, o equipo, en su trabajo." La evaluación del desempeño generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto de los empleados y de su desempeño en el cargo.

Fuchs (1997) señala que "un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal, así como para aumentar su aporte futuro".

Finalmente, Valdés (2001) señala que la evaluación del desempeño de un profesor es "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad".

La Evaluación del Desempeño trata de alcanzar los siguientes objetivos intermedios:

1. Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación. El Mejoramiento de la enseñanza en el aula entraña un desarrollo educativo continuo a lo largo del cual una persona puede mostrar, una

preferencia por evaluaciones formativas en vez de sumativas, y un fuerte vínculo con las actividades de desarrollo profesional. Si la evaluación se orienta al desarrollo o mejora habrán de descubrirse las dificultades personales implícitas en el desempeño de la función, emplearse descripciones exhaustivas que pongan de manifiesto la situación personal y contextual, e indicarse como maniobrar para facilitar el cambio. La retroalimentación proporcionada por la evaluación puede representar el reto, el desafío para que tenga lugar el crecimiento profesional del educador.

- Permitir el tratamiento de los educadores como un recurso básico de la institución y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo de la administración. La institución educativa debe proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la misma, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales. Para conseguir que los conocimientos de las personas sean explícitos y compartidos y generen valor para la organización es necesario que las personas se comprometan con un proceso de aprendizaje continuo, esto se facilita cuando la Dirección diseña y dirige el proceso de cambio organizacional, implanta un estilo de dirección abierto al cambio, participativo, propicia una cultura que favorezca la toma de decisiones por parte de los miembros de la organización, cuenta con un modelo de Gestión por Competencias, aplica el Modelo de Gestión por Competencias a la gestión del Recurso

Humano , y diseña, implementa y evalúa los Programas de Capacitación (aspectos técnicos y actitudinales) que exige un sistema de gestión del conocimiento entre otros.

Marco para la Buena Enseñanza:

El Marco para la Buena Enseñanza (MBE) es un instrumento que establece estándares para el desempeño docente, los cuales se han formulado como descripciones de formas de desempeño siguiendo el ordenamiento lógico de los actos de enseñanza y de los procesos pedagógicos en el sala." (MINEDUC, 2001). El MBE contempla una estructura de 21 criterios o estándares agrupados en cuatro facetas propias de la tarea de los docentes, por lo que está constituido por los siguientes dominios:

- A. Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de los alumnos.
- B. Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.
- C. Preparación para la enseñanza: organización del contenido en función del aprendizaje del estudiante.
- D. Responsabilidades profesionales.

Para Delannoy (2001) "Los buenos estándares son a la vez suficientemente específicos para guiar la práctica y pueden ser medibles/observables, y suficientemente abiertos para dejar espacios al estilo de cada educador. Debe incluir un resumen (hito) y descripciones narrativas de prácticas para guiar los mejoramientos".

Podemos destacar a los estándares de desempeño y las normas como los elementos clave en el proceso de ED. En términos generales, un estándar es tanto una meta (lo que debiera hacerse) como una medida de progreso hacia esa meta (cuán bien fue hecho). Es por ello que cada uno de estos estándares se subdivide en un conjunto de indicadores respecto a los cuales hay cuatro niveles de desempeño:

- Insatisfactorio
- Básico
- Competente
- Destacado

"Los estándares se expresan en términos de lo que sabe y puede hacer quien ingresa al ejercicio docente. Descansan, por tanto, sobre dos elementos conceptuales importantes :La base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio docente y los elementos constitutivos o claves del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Base de conocimientos necesarios para un buen ejercicio profesional docente: Los conocimientos básicos requeridos para que un educador ejerza adecuadamente su docencia, se centran en cinco áreas principales:

Contenidos del campo disciplinario o área de especialización respectiva, con énfasis en la comprensión de los conceptos centrales en este campo y su modo de construcción, como también conocimientos sobre procedimientos respecto a aquellas materias cuyo aprendizaje se evidencia en acciones y productos".

Los alumnos a quienes van a educar: Cómo ocurre el desarrollo de los niños y jóvenes en sus dimensiones biológicas, emocionales, sociales y morales; nociones sobre los procesos de aprendizaje, la relación entre aprendizaje y desarrollo, la diversidad de estilos de aprendizaje y de inteligencias y las diferentes necesidades de las personas.

Aspectos generales o instrumentales considerados importantes para la docencia, como son las tecnologías de la información y la comunicación, los métodos de investigación y la formación en áreas relacionadas con el respeto a las personas, la convivencia y participación democrática y el cuidado del medio ambiente".

El proceso de enseñanza, las formas de organización de la enseñanza y el curriculum de los distintos niveles. Incluye entender la relación entre conocimiento disciplinario y pedagogía (...) conocer las maneras de conceptualizar la enseñanza, las estrategias para organizar los procesos de enseñanza y crear ambientes conducentes a ello; el sentido y propósito de la evaluación y calificaciones (...) para atender las distintas metas de la enseñanza. Comprender también el conocimiento sobre modos de apoyar a los estudiantes en sus dificultades personales, sociales y de aprendizaje, comprensión y manejo del comportamiento social".

Las bases sociales de la educación y la profesión docente. Esto implica comprensión de los factores sociales y culturales que afectan los procesos educativos (...) en los espacios estructurados de las instituciones educativas. También la comprensión del sistema y sus demandas (...). Contempla, por

fin, todo lo que tiene que ver con el conocimiento de la profesión docente y de la disposición y actitudes requeridas de un buen profesional (...) por las personas que le corresponde atender".

Elementos que constituyen el proceso de enseñanza-aprendizaje

"Debido a que la función específica del educador es enseñar en contextos educativos diseñados para este fin, los estándares se refieren a los actos de enseñanza que se dan en ese contexto y al nivel de desempeño docente que necesitan demostrar los profesores y profesoras".

Al respecto, se plantea que "la condición primaria para su efectividad es reconocer y comprender el estado actual en que se encuentran quienes aprenden" implica también que "los actos de enseñanza deben ser preparados". Por otra parte, el acto de enseñar requiere "establecer un ambiente de aprendizaje propicio para las metas planteadas, y con reglas de comportamientos conocidas y aceptadas por los educandos, de acuerdo a su estado de desarrollo cognitivo, social y moral" Además, "la enseñanza se realiza mediante estrategias interactivas que permiten a los estudiantes comprender, en forma personal y también participativa, concepto y relaciones o manejar destrezas y capacidades. La evaluación o monitoreo del aprendizaje necesita dirigirse tanto a las metas planteadas antes como a las que emergieron durante el proceso de enseñanza y que requiere de estrategias apropiadas que permitan juzgar y comprender tanto el estado de progreso como la culminación del aprendizaje de cada alumno". (MINEDUC, 2001).

Para evaluar la calidad docente se requieren evidencias acerca de su desempeño.

Cornejo y Redondo (2001) plantean que para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea exitoso debiera producir satisfacción y favorecer aspectos motivacionales y actitudinales en los participantes, los que se expresan en los siguientes niveles:

NIVEL INSTITUCIONAL	AL INTERIOR DEL AULA	INTRAPERSONAL
Se relaciona con el clima institucional y aborda elementos de: <ul style="list-style-type: none"> - Estilos de gestión - Normas de convivencia - Forma y grado de participación de la comunidad 	Se relaciona con el ambiente de aprendizaje y aborda elementos como: <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones profesor-alumno. - Metodologías de enseñanza - Relaciones entre pares 	Se relaciona con: <ul style="list-style-type: none"> - Creencias y atribuciones personales. - Autoconcepto de alumnos y profesores - Motivaciones personales - Expectativas sobre los otros

Casassus (2003) señala que "El proceso más importante es el clima emocional que se genera en el aula. La percepción de los alumnos en cuanto al tipo de clima emocional tienen una incidencia muy fuerte en sus resultados".

Pereda y Berrocal (1999) citan a Le Boterf, Barzucchetti y Vincent (1993) quienes sostienen que "las competencias se definen y enumeran dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica, por lo que una competencia no es un conocimiento, una habilidad o una actitud aisladas, sino la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral." En el caso del MBE los componentes se refieren a Saber y Saber Hacer, es decir:

- Saber: es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales). La experiencia juega un papel esencial como "conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas".
- Saber Hacer: son las habilidades y destrezas, es decir, la capacidad de aplicar los conocimientos que la persona posee en la solución de problemas que su trabajo plantea. Pueden ser habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar), lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí.

Las competencias se clasifican en distintos tipos, siguiendo el enfoque Funcional, así tenemos:

Competencias Básicas (Fundamentales o Esenciales): se refieren a los comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo; están asociadas a conocimientos relacionados con la educación formal y permiten el ingreso al mundo laboral, pues habilitan para el desempeño en un puesto de trabajo. Usualmente se relacionan con la comunicación como son las destrezas, habilidades y capacidades de lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación y transformación de situaciones o hechos enmarcados dentro de

principios, valores y códigos éticos y morales y las relacionadas con el ámbito numérico.

Competencias Genéricas (Transversales): se refieren a los comportamientos comunes a un mismo campo ocupacional, sectores o subsectores. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

Competencias Específicas (Técnicas): son los comportamientos laborales vinculados a un área ocupacional determinada o específica; se relaciona con el uso de instrumentos y lenguaje técnico de una determinada función o área funcional. Estas competencias no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales.

Una persona es competente cuando posee las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para el desempeño de las funciones productivas asignadas, relacionadas con un puesto u ocupación laboral.

2.3.4. Evaluación del Aprendizaje

La universidad considerada como una institución altamente calificada, de mayor jerarquía académica y comprometida con la transformación de la sociedad forma profesionales muchas veces con criterios que el medio no necesita , Vascorini agrega que existe falta de compromiso con el entorno social, situación más evidente en las profesiones de la salud cuyos productos se

circunscriben a laborar en instituciones altamente especializadas o a nivel intramural, dejando de lado los espacios comunitarios o de trabajo de campo donde justamente las personas habitan en situaciones socioeconómicas deplorables e inhumanas y en donde por cuestiones humanas se necesitan de profesionales no solo capacitados académica y técnicamente sino fundamentalmente en aspectos humanos.

El rendimiento académico generalmente se ve influenciado por otros factores socioeconómicos tales como estabilidad emocional, trabajo, nivel de enseñanza, grado de dificultad , características de los estudiantes, hábitos de estudio, entre otros los cuales se sitúan como factores inherentes al estudiante, sin embargo existen otros de índole externo tan importantes como los primeros , estos tienen relación con el trabajo del docente, con su metodología, sus actitudes, su experiencia y sapiencia en saber informar, comunicar y enseñar lo que se desea a fin de lograr los objetivos o las competencias planificadas. Estas funciones de enseñar están plasmadas en la Constitución y la Ley Universitaria, la principal justamente refiere la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir el de enseñar el objeto científico o humanístico de la investigación, asimismo es inherente a la función docente la capacitación permanente y la producción intelectual, cultural, científica y tecnológica al servicio del desarrollo nacional y del progreso del país.

Evaluación

La evaluación es un proceso que consiste en obtener información para elaborar juicios de valor y sobre la base de

ellos tomar decisiones. Es una tarea permanente de información que apoya las funciones de control y de toma de decisiones con relación a los procesos de formación y perfeccionamiento. A su vez, debe aportar información oportuna para el control y mejoramiento del propio sistema de capacitación y llegar a la toma de decisiones.

La evaluación educativa abarca desde la evaluación del sistema educativo global hasta la evaluación del aprendizaje, que se desarrolla en el aula. De todas ellas destacan la evaluación del educando y la evaluación del aprendizaje. La evaluación del educando es un "proceso sistemático permanente de valoración total o parcial de la situación educativa de los educandos en sus diversos aspectos: ambiental, pedagógico, social, psicológico, físico, etc.", basada en informaciones válidas.

La Evaluación del Aprendizaje, denominada también Evaluación Significativa, es un proceso permanente de información y reflexión que permite al docente conocer el nivel de logro de los estudiantes en función de las competencias, emitir un juicio valorativo, otorgar una calificación y tomar decisiones sobre el curso de las actividades pedagógicas para mejorarla. Su propósito es orientar y mejorar el PEA para asegurar la formación de los educandos. La información obtenida debe ser utilizada por el docente para emitir un juicio de calificación razonada (enjuicia los resultados) y para identificar los problemas que se presentan en los procesos de aprendizaje de los educandos, e incluso para evaluar su propia práctica, con la finalidad de tomar las medidas que permitan orientarla y mejorarla. Debe emplearse, como señalan algunos autores, para

ayudar y conducir a los alumnos a lograr mejores niveles de aprendizaje, así como facilitar su proceso formativo, y no para memorizar, sancionar, reprimir, o simplemente para "poner una nota" en letras o números con el fin de promover o desaprobar.

Lo anterior significa adoptar una nueva cultura evaluativa que implica construir una interacción comunicativa positiva entre docente y alumno.

Tres conceptos importantes deben calificarse en torno a la evaluación: la intencionalidad, los instrumentos y los criterios de interpretación.

1) La intencionalidad se refiere a lo que se pretende lograr con la evaluación que se efectúa dentro de una institución. Es importante en la determinación de los procedimientos evaluativos por utilizar, las formas en que se procesarán los datos y los criterios de interpretación que se emplearán.

La intencionalidad de la evaluación puede ser:

- a) Diagnóstica, cuando la intención es reunir antecedentes que se utilizarán para la planificación de la acción educativa;
- b) Formativa o progresiva, cuando enfatiza en el seguimiento del aprendizaje con la finalidad de optimizarlo y ayudar al educando en la búsqueda de una mayor eficacia;
- c) Sumativa o confirmatoria, cuando no existe la intención de mejoramiento de lo evaluado, sino mas bien pretende establecer un control para determinar si se han cumplido o no

los objetivos propuestos y, por tanto, si se aprobó o no para certificarlo.

Habrà un diagnóstico cuando se determine las condiciones de entrada de los participantes a los cursos y cuando se analice las necesidades y requerimientos de perfeccionamiento.

Se recurrirá a la evaluación formativa para procurar el mejoramiento de las acciones de capacitación y orientar la adquisición de habilidades y destrezas, y para optimizar los medios y recursos empleados en la enseñanza. La intencionalidad sumativa estará presente cuando se deba aprobar o reprobar a un postulante, o en algún programa de formación a la hora de asignar una calificación o entregar una certificación.

2) Los instrumentos evaluativos deben ser diseñados para reunir la información acerca de las capacidades, los conocimientos, las habilidades, los rasgos personales y el progreso en la calidad de las realizaciones y productos del estudiante, y resumir su apreciación a través de conceptos globales de carácter calificativo. Los instrumentos más adecuados para este caso corresponden a las escalas de apreciación, donde el observador emite su juicio acerca de cada una de las características medidas, señalando su apreciación en una escala numérica, cualitativa o mixta.

Las escalas de evaluación contemplan: Evaluación de capacidades profesionales (común para las actividades de formación en general), Escala de apreciación de rasgos

personales (común a las distintas opciones); y la Escala de evaluación de informes (para ser utilizadas en las visitas de campo).

3) Los criterios de evaluación o de interpretación se utilizan para analizar e interpretar la información recopilada por los instrumentos evaluativos.

En esto hay tres posiciones:

- a) La evaluación referida a la norma, que interpreta y considera los resultados individuales en relación a un puntaje arbitrario, el cual se asume que será el que determine la aprobación del individuo y se denomina punto crítico.
- b) La evaluación referida al promedio del grupo, que toma en cuenta un puntaje promedio circunstancial y, por tanto, variable en vez de una escala rígida. En este contexto, el rendimiento de un sujeto se expresa en puntajes que están sobre o debajo de dicho promedio del grupo al que pertenece el individuo.
- c) La evaluación referida al criterio, o también llamada evaluación criterial, está en función del progreso real que muestra cada educando con relación a determinados logros que se consideran deseables y se expresan como indicadores de capacidades de aprendizaje. Además, revalora el esfuerzo que haga por superarse y no existe un estándar o puntaje mínimo ya preestablecido de acuerdo con el uso de alguna escala rígida o con referencia al promedio de rendimiento del grupo.

Se recomienda dar prioridad a una evaluación referida al criterio, ya que permitirá asegurar que ninguna persona obtendrá una

calificación aprobatoria sin estar en posesión de las habilidades y conocimientos mínimos deseables para el desempeño de sus funciones, siendo esto especialmente válido para su labor de formación.

Con la evaluación educativa se pretende verificar o comprobar el logro de los objetivos que, en relación al aprendizaje, se refieran a un análisis, interpretación y valoración sobre: ¿Qué aprendizajes o experiencias (conocimientos, destrezas, hábitos, valores, actitudes) logro el educando? ¿Qué aprendizajes no logró? ¿Cómo y por qué se logró? ¿Qué elementos y factores han condicionado logros de semejante calidad o naturaleza? ¿Por qué no se lograron determinados aprendizajes?

Estas y otras interrogantes surgen de un cúmulo de datos, registros y observaciones sobre la base de un criterio, estándar, parámetro o patrón de referencia y en forma interactiva y contextual, para finalmente tomar decisiones sobre el educando, el docente o el programa curricular con el objetivo de optimizar el aprendizaje, controlar la calidad, realimentar, reajustar, mejorar, reformular, etc., la actividad educativa.

La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático de valoración e interpretación de los avances, logros (rendimientos) y dificultades que se producen en el aprendizaje de los educandos. Su propósito es orientar y mejorar el rendimiento de los alumnos, la labor docente (proceso enseñanza-aprendizaje), el currículo y el contexto, para brindar ayudas tendentes a asegurar la formación integral de los educandos. De este modo

es posible promover aprendizajes sin límites, aprendizajes continuos y cada vez de mayor nivel y calidad.

La evaluación es diferencial porque respeta el ritmo, estilo y nivel de aprendizaje de los alumnos. Tiene como objetivo conocer el nivel de adquisición de competencias de cada uno según sus propias características y posibilidades. Es importante tener en cuenta que cada alumno aprende a su ritmo; no todos los alumnos aprenden con el mismo método, no toman el mismo tiempo para aprender, no adquieren competencias en el mismo nivel ni se encuentran en las mismas condiciones materiales, físicas, familiares, sociales, psíquicas, etc.

Para la realización de evaluaciones diferenciales es imprescindible el diagnóstico de la comunidad y el conocimiento de las características de cada alumno en particular. Por tanto, la información requerida en el diseño de evaluación que debe obtenerse es:

- a. De los alumnos: grado de desarrollo alcanzado, rendimiento académico, interacción con los contenidos y materiales de aprendizaje, nivel de competencia o logro de objetivos y experiencias previas, ritmo y estilo de aprendizaje. Saber cómo aprende, como enfrenta las tareas escolares, sus preferencias, intereses, etc.
- b. De las practicas educativas en el aula (de la interacción entre el profesor y los contenidos del aprendizaje). Supone evaluar la propuesta curricular: programación del aula, contenidos, secuenciación, metodología, criterios de evaluación.

- c. De la interacción entre el alumno y el profesor, los compañeros y los contenidos de aprendizaje: desempeño docente, preparación, metodología, ayudas del profesor a los alumnos, trato personal afectivo entre el profesor y los alumnos.
- d. De los contextos de desarrollo: sobre la familia y todo tipo de actuaciones educativas desempeñadas en el ámbito familiar.

El docente debe investigar permanentemente la capacidad que tiene el alumno para utilizar los conocimientos en la realización de nuevos aprendizajes.

El docente debe entender la evaluación en una perspectiva constructivista en términos de que al ampliar sus fuentes de información sobre el desempeño del alumno, haga que ella adquiera trascendencia para reflejar un procedimiento válido orientado a desarrollar procesos de aprendizaje funcionales y significativos; de esta forma, la concepción constructivista va mas allá de enfoques cuantitativos y rígidos sobre la evaluación del alumno y plantea la importancia de un enfoque más integral que incluya el aspecto cualitativo, , es decir que en la evaluación moderna del aprendizaje debe haber interrelaciones humanas, debe relevar la calidad de las relaciones humanas entre los agentes educativos en todo el proceso educativo. No es igual evaluar en un ambiente autoritario, déspota, inflexible, que en uno comprensivo, informal hasta donde sea posible y necesario. Debemos preocuparnos tanto de qué quisiéramos evaluar y cuáles son los mejores instrumentos, así como por el tipo de relaciones comunicativas que fluirán con los educandos durante la evaluación, la fuerte influencia de una concepción centrada en

la medición nos ha limitado para postular una visión más integradora de la evaluación.

La calidad de las interrelaciones humanas, en el aula y fuera de ella, es un factor que afecta al conjunto del proceso de enseñanza-aprendizaje. Incide particularmente sobre los momentos de la evaluación. El afecto y amabilidad del estilo relacional entre evaluadores y alumnos pueden estimular o inhibir los procesos mentales que arribaran a la expresión del conocimiento.

El lenguaje docente debe alentar el desarrollo de capacidades del alumno. Es indudable que la autoestima de las personas se hace más vulnerable cuando están expuestas a la mirada y voz de otros cuando se producen equivocaciones. No hay situación más especial y llena de potencialidades que la situación evaluativa. Un objetivo importante de la evaluación es, además de identificar los problemas y avances de los alumnos en el logro de determinadas competencias, el fortalecer la autoestima de las personas.

Somos conscientes del papel que juega el lenguaje en la convivencia humana. Este no es sólo un medio para comunicarnos, sino parte constituyente de nuestra esencia: somos gracias al lenguaje. La sensibilidad por el lenguaje debe preocuparnos para evitar el uso del grito y la ironía en nuestra interacción con los estudiantes. A veces el lenguaje que se precipita en la evaluación deja un clima cargado de tensión que afecta el curso de la clase. Es así que en algunas instituciones educativas existe a veces una carga demasiado técnica de la

evaluación que ha hecho perder de vista incluso su perspectiva pedagógica, todavía utilizan el clásico: "muy bueno", "bueno", "regular", "malo" o "nulo". ¿Qué significa para la autoestima del alumno calificar su aprendizaje como "malo" o "nulo"? También existen lenguajes gráficos que se utilizan para que los estudiantes autoevalúen su aprendizaje. En ellos se utilizan diversas imágenes de caras con las que el alumno tenga que asociarse, ya aquel que encontró más dificultad le correspondería marcar la cara triste. ¿Cómo es posible asociar la tristeza justamente con el alumno al que deberíamos entusiasmar con el aprendizaje? ¿De esta forma ayudamos o dificultamos los aprendizajes? ¿Motivamos o no las relaciones humanas positivas y aprendizajes sin límites? ¿Debemos o no evitar estas desmotivaciones? ¿Interesa o no reforzar la autoestima de los estudiantes? ¿Hay o no necesidad de buscar mejores calidades de relaciones entre profesor y alumno? No nos quedemos en la reflexión.

En relación a los procedimientos de la evaluación del aprendizaje, mencionemos que, así como no hay una metodología única, no debe evaluarse permanentemente de un solo modo, sino variando en función de cada objetivo, rubro o aspecto. Debe seleccionarse entre los diversos procedimientos existentes o inventar otros nuevos que garanticen una apreciación justa de los logros obtenidos. Debe ser el criterio del equipo, la experiencia y la idoneidad del educador, o la necesidad del alumno y del grupo, lo que determine el procedimiento que se empleará al momento de evaluar la acción educativa.

Entre las formas más usuales de procedimientos de evaluación están las pruebas objetivas, los pasos orales, la presentación de trabajos y otros; sin embargo, para optimizar aprendizajes no debe excluirse otros métodos como:

- El cuestionario de respuesta abierta, para valorar explicaciones, análisis, calidad expositiva, dominio de conocimientos, síntesis, etc.
- La decodificación de figuras, fotografías, diagramas, imágenes, películas, etc.; pues desarrollan y evalúan la capacidad analítica, la imaginación, el léxico, etc.
- La interpretación de textos literarios o de otra índole, que facilita evaluar la comprensión ideológica, la identificación, las analogías, etc.
- El debate grupal, excelente para evaluar orden, iniciativa, liderazgo, elocución oral, conocimiento.
- La autoevaluación, basada en la autocrítica del sujeto de la educación.
- La interevaluación, de sujeto o de grupo a grupo.
- La evaluación grupal por el grupo mismo o por un evaluador, que aprecia la unidad, la cooperación, la participación, la iniciativa y otros rubros.
- La práctica de campo, de laboratorio, de taller, en la que se evalúa la actividad, el esmero, el orden, etc.
- La asignación o tarea para ejecutar en el ámbito del aula o fuera de él, puede ser práctica o teórica.
- La exposición oral, individual o grupal, para evaluar conocimientos, calidad expresiva, esmero etc.
- La investigación monográfica permite apreciar el fichaje bibliográfico, la redacción, las graficas, etc.

- La mesa redonda, el panel, el foro, formas muy idóneas de la dinámica grupal para profundizar temas.
- El seminario, que es una forma de trabajo y de evaluación completa, muy exigente, para evaluar la organización, investigación, exposición, liderazgo, redacción, síntesis, etc.
- La dramatización, como forma de evaluar la calidad lingüística, hechos históricos, creatividad teatral, etc.
- La elaboración de maquetas, módulos, diagramas, figuras geométricas, vestidos o cualquier otro acabado, que deviene en forma de evaluación ligada a la práctica.

La evaluación debe realizarse en forma participativa e implica considerar las siguientes modalidades:

- a) **Autoevaluación.** Consiste en que cada alumno se confronte con los objetivos (de actitudes, de habilidades, de conocimientos y destrezas) que va conoce y analice y dictamine el mismo el nivel de avance (retroceso o estancamiento) respecto a lo esperado, con la posibilidad de exhibir indicadores de cambio, dificultades halladas y estrategias usadas; se pretende ir desarrollando en los educandos la toma de conciencia de sí y su capacidad autocrítica introspectiva y prospectiva. Este autoanálisis orientado por los objetivos se puede apoyar en técnicas e instrumentos variados acordes con la edad y la naturaleza de los objetivos: entrevistas, tablas de frecuencia, cuadros de control, cuestionarios, etc.
- b) **Coevaluación o Interevaluación.** Consiste en que el grupo evalúa a cada uno de sus componentes. Si en la autoevaluación se busca una autoconciencia creciente y se motiva la superación personal; con la coevaluación se

pretende el entrenamiento para la actitud crítica y la apertura a la crítica de los demás. Este modo de evaluación requiere encuadres claros por parte del profesor y una conducción serena, lo más objetiva posible y siempre afectuosa. Puede hacerse en una dinámica grupal o por escrito, a través de cuestionarios o encuestas con preguntas no estructuradas o semiestructuradas a partir de los objetivos, como también la combinación de cuestionario y dinámica grupal.

- c) **Heteroevaluación por el profesor.** Sistematiza la confluencia de la observación orientada por los objetivos, cuadros de control, tablas de frecuencia, la aplicación de ejercicios, trabajos y pruebas.

Los aportes de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación garantizan en buena medida la precisión de la evaluación, su función formativa y una retroalimentación criteriada. Es importante en la evaluación del aprendizaje la participación de los alumnos.

Tradicionalmente, el proceso de evaluación se ha concebido como una tarea exclusiva del profesor. El ha tenido la responsabilidad de emitir el juicio sobre el trabajo realizado por los alumnos. Ahora, el profesor al estructurar un determinado contenido, debe tener presente la inclusión del alumno en la búsqueda de procedimientos generales para volver a cada tipo de tarea, lo cual favorece la activación de los procesos cognoscitivos de los alumnos en la clase, evitando que al apropiarse de los conocimientos se conviertan en simples receptores pasivos.

Las acciones de control permiten al alumno establecer una comparación entre los resultados obtenidos en una determinada tarea, con un modelo o sistema de criterios o exigencias, establecer también la relación entre el modelo y una reproducción certera, débil o mala de estos; lo que permite detectar logros y dificultades o errores cometidos al realizar los trabajos. En la medida en que los alumnos logren relacionar por sí solos los resultados de sus trabajos con los modelos, encuentren las deficiencias y conozcan las formas de eliminarlas, se irá formando en ellos el autocontrol. Por supuesto, el control, inicialmente, es realizado por el profesor, a él corresponde el papel fundamental en su organización, pero de otra forma gradual irá enseñando al alumno como comparar los resultados de sus tareas con las exigencias del modelo, a encontrar las causas de las deficiencias y acercarse más a él, lo que permite mejorar la calidad de los resultados. En el control, la valoración es dada primero por el profesor, pero en la medida en que se logre desarrollar el autocontrol en los estudiantes podrán ellos ser capaces de realizar la valoración de sus trabajos, de los resultados obtenidos en sus tareas docentes, lo que favorece el logro de una mayor calidad.

La inclusión del alumno en el proceso de valoración de los resultados de la actividad favorece la formación de autovaloración adecuada de logros. Por otra parte, ilustra como la participación activa de los estudiantes en el análisis de los resultados de sus tareas contribuye al desarrollo de una disposición positiva para el reconocimiento de los logros o dificultades alcanzados en la actividad docente, lo cual garantiza que surja un interés mayor por las tareas y por su calidad.

El profesor debe prestar especial atención en los momentos de valorar a sus alumnos a que estas valoraciones no solo se dirijan a señalar sus dificultades, sino también a reconocer sus logros en el trabajo realizado, resaltar sus cualidades positivas con el fin de no encasillar al alumno en la categoría de malos alumnos con dificultades o, por el contrario, que valore siempre de buenos a los mismos alumnos. La objetividad de la valoración lleva implícito el reconocer lo positivo Y lo negativo de cada escolar, y no crear una imagen generalizada de buenos y malos, creándole una determinada tendencia a enjuiciar con ligereza y superficialidad a sus compañeros y a sí mismo.

Si en la dirección del proceso educativo el profesor da participación al alumno en el análisis de los resultados de sus trabajos, si guía y orienta de forma adecuada las valoraciones apropiadas en los estudiantes, influirá en el mejoramiento del trabajo de los mismos, en su comportamiento, bienestar emocional y en su desarrollo como individuos.

La evaluación del cumplimiento de las metas propuestas debe centrarse en el análisis crítico de su logro o no, forma en que cumplió, dificultades, resultados reales obtenidos. Este análisis, que al inicio hace el profesor con los alumnos, pueden llegar a hacerlo los alumnos con un enfoque que vaya de la crítica a la autocrítica, por el desarrollo personal que cada uno alcanza en su desenvolvimiento en esta actividad. Aprender a valorar los resultados de la actividad, la conducta o las cualidades de personalidad de aquellos que lo rodean y de sí mismo, no es tarea fácil para el alumno y en algunos casos hasta para el profesor. La adquisición de estos criterios de valoración se

produce en el marco de los grupos en que se desenvuelve el estudiante, que a su vez funciona de acuerdo con los patrones de valoración establecidos por la sociedad.

El camino final de la evaluación es la toma de decisiones. Así como existe relación entre planificación y supervisión, existe una relación sustancial entre evaluación y toma de decisiones. Por eso, Stufflebeam, con mucho acierto, afirmaba que "evaluación educativa es el proceso de delinear, obtener y proveer información para juzgar alternativas de solución".

El Director y/o Profesor, en el ejercicio de sus funciones, debe tomar decisiones de gestión administrativa y/o pedagógica para mejorar la educación; el o ellos deben identificar acciones alternativas y escoger aquellas que ofrezcan las mayores posibilidades de alterar positivamente la práctica corriente. La elección de una alternativa, entre las que están en consideraciones, es un factor crucial en el mejoramiento, que implica una decisión.

De esta manera, el propósito fundamental de la evaluación es servir a la toma de decisiones, identificando: Situaciones o hechos que deben ser alterados para mejorar el proceso educativo.

La evaluación, al proveer información útil al responsable de tomar las decisiones, permite reducir la incertidumbre que rodea la decisión. Cuanta más información útil exista acerca de las alternativas, habrá menos riesgo y mayor posibilidad de éxito en la decisión.

El proceso de llegar a las decisiones es el aspecto más importante de una acción educativa democrática, compartir decisiones es el único control que tiene el profesor. No es deseable que algún Director sostenga: "Mi labor consiste en tomar decisiones, si me la quitan no tengo función que realizar".

El proceso de toma de decisiones es una labor compleja que comprende cuatro etapas principales:

- Toma de conciencia de la necesidad de una decisión.
- Presentación de alternativas.
- Elección de una alternativa.
- Acción.

El proceso es mejor entendido si lo examinamos a partir de la última etapa. Para que ocurra la acción intencionada, antes debe haber elección; para que haya elección, debe haber un diseño con presentación de alternativas, y para que se den las alternativas debe haber conciencia del problema o de la necesidad de una decisión.

Finalmente, a partir del principio de que la evaluación debe evaluarse, es necesario realizar la Metaevaluación considerada como la autorreflexión crítica que hace el docente sobre su práctica evaluativa para mejorarla. En ese sentido, es una autorreflexión que deviene en crítica en la medida que logre plantearse preguntas no sólo sobre la validez y confiabilidad de los exámenes o pruebas tomadas, sino también sobre otros aspectos que están presentes en la evaluación o son consecuencia de ella.

Conviene al profesor enfatizar en la reflexión sobre su propia experiencia de evaluación. Conviene que intercambie vivencias profesionales de evaluación para ampliar y/o mejorar criterios y realizaciones educativas. Por diversas razones no siempre hacemos lo que debemos hacer, pese a que a veces conocemos lo que la teoría recomienda. Es valioso reflexionar sobre interacciones y clima emocional en el aula durante las evaluaciones, entre alumno y profesor.

Lo importante de la metaevaluación es que el docente cuente con un espacio para discutir los diferentes aspectos que están dentro y alrededor de la evaluación, así como para interrogarse sobre rutinas que han sido asumidas como normales por la fuerza de la tradición y la cultura. Su función profesional no se reduce a un nivel sólo instrumental de aplicar instrumentos, calificar, entregar resultados, sino que se amplía hacia una función pesante y de búsqueda de una mayor satisfacción profesional por la calidad del trabajo efectuado.

La metaevaluación así entendida es un momento para ir más allá de la evaluación, para tomar una distancia crítica que nos ayude a mirar con otros ojos su complejidad. Es un atreverse a poner en interrogante nuestros propios supuestos de evaluación insertos en nuestra práctica cotidiana. Así podríamos explorar en qué medida al evaluar están funcionando ciertos prejuicios. Por ejemplo, el prejuicio social descansa en una visión fatalista del alumno de sectores populares: su situación socioeconómica lo condena al fracaso estudiantil.

También existe el prejuicio de género, que lleva a subvalorar el potencial de desempeño de las mujeres para determinados saberes en el campo de las ciencias y la filosofía. Todavía hay gente que no se convence de la excelencia de algunas damas en estos campos del saber. Hombres y mujeres tenemos iguales potencialidades para todo efecto. Estos y otros prejuicios es necesario esclarecer en la mente de alumnos, padres de familia y profesores.

La toma de conciencia resulta esencial para pasar de tener éxito en un problema a comprender por qué se ha tenido éxito o se ha fracasado. En el primer caso, las acciones del sujeto se dirigen al objeto, en el segundo intenta comprender; tiene como fin principal conocer y modificar su propio conocimiento.

La metaevaluación debe servirnos para mejorar los criterios, instrumentos, así como las interacciones y el lenguaje que estamos utilizando durante las evaluaciones. La fuerza de la metaevaluación radica en los impulsos y claridades para alentar la inserción prudente en las prácticas de evaluación educativa.

Motivarse en el ejercicio de una evaluación de la práctica evaluativa conlleva potenciar ciertas habilidades reflexivas y actitudes de madurez profesional, así como de confianza en uno mismo para afrontar los problemas y desafíos que desde allí surgen. Ello exige un esfuerzo para poner en diálogo los planteamientos teóricos con las prácticas concretas en el ejercicio profesional de la docencia.

Evaluación como Necesidad

Es consubstancial a la vida de los humanos un permanente ejercicio de toma de decisiones y de desarrollo de prácticas concientes y organizadas. Uno de los prerequisites del quehacer típicamente humano es el hacer valoraciones como parte de la toma de decisiones, pero, al mismo tiempo, todo acto humano si bien es fruto de la conciencia y la libertad debe ser vista como perfectible.

En este sentido, es connatural que toda práctica humana no solamente sea evaluable (como un rasgo de sus posibilidades de mejoramiento), sino que la misma condición humana exige que la persona emita juicios de valor sobre toda práctica social, como parte de la toma de decisiones. Surge así la evaluación como una necesidad que se fundamenta en la condición de potencialidad de la persona y en la condición perfectible de toda práctica.

Evaluar es *emitir un juicio de valor* sobre una realidad determinada u objeto de evaluación, para tomar decisiones, en base a información sistemáticamente recogida:

"La evaluación es un proceso de valoración de algo (que se evalúa), sobre la base de ciertos parámetros o criterios de referencia e información recogida con cualquier tipo de instrumentos, con la finalidad de tomar decisiones en los ámbitos que corresponden".

En toda práctica evaluadora, entonces, encontramos 4 componentes centrales: (a) Un objeto de evaluación; (b) Información confiable sobre lo que se evalúa desagregado de

manera sistemática; (c) Emisión de juicio de valor sobre lo que se evalúa, en base a parámetros de valoración establecidos; y (d) Toma de decisiones.

Dentro de este marco, tenemos que decir que los **desempeños docentes** son prácticas humanas y -como tales- existe la **necesidad de someterlos a evaluación**. En este caso, nuestro *objeto de evaluación* son los desempeños profesionales del docente. Sobre este objeto de evaluación:

- Se debe recoger información confiable para los diversos aspectos o indicadores de desempeños;
- Se emite juicio en base a la información recogida y teniendo como referencia algunos parámetros que nos permiten la valoración;
- La valoración debería posibilitarnos tomar decisiones sobre la situación encontrada en materia de desempeños docentes.

Podemos afirmar tajantemente que la evaluación docente legalmente se acepta desde hace por lo menos 40 años y el tema específico de la evaluación de desempeños docentes desde hace unos 22 años.

"La evaluación de los docentes en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como de las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial (Ley 15215, Art. 26°)

En el segundo Gobierno del Arquitecto Belaunde Terry (14-12-1984) se promulgó la Ley del Profesorado 24029 aún formalmente vigente. Allí se acepta que la evaluación de los

profesores es permanente e integral y por primera vez se acepta evaluar el *desempeño laboral*, entendido como: eficiencia en el servicio; asistencia y puntualidad; y participación en trabajo comunal, establecidos vía informe de supervisión.

Hasta aquí tres conclusiones preliminares:

- La evaluación docente no solamente es una necesidad, sino que la normatividad antecedente así lo reconoce. Los maestros no pueden rechazar ser evaluados;
- La evaluación de desempeños docentes -a pesar de constituir lo central en la evaluación docente- recién se acepta como categoría en 1984;
- La evaluación de desempeños docentes no ha tenido mayor operativización y se redujo a condiciones formales en el ejercicio de la docencia.
- La necesaria evaluación de desempeños profesionales del docente debería realizarse de manera concertada entre el Ministerio de Educación y el SUTEP, gremio de los docentes peruanos.

La razón de ser de la práctica educativa no es la enseñanza (proceso de los docentes), sino el aprendizaje (proceso de los estudiantes). Lo que importa finalmente es la calidad-equidad-pertinencia de los aprendizajes.

Si el sistema educativo peruano arroja tan malos resultados:
¿qué factores están determinando esta situación de crisis?
¿Solamente el factor docente?

Aunque no es el lugar para debatir este tema, queremos recordar solamente que académicamente todos reconocemos la importancia del "factor docente" como sujeto que actúa dentro de la institución educativa pero las condiciones de contexto y socio-económicas de los estudiantes resultan más gravitantes. En países pobres -como el Perú, el factor docente tiene mayor importancia para explicar el rendimiento de nuestros estudiantes.

Si agrupamos los factores de calidad en educación, tendremos dos rasgos importantes:

- Los factores socio-familiares (externos a la entidad formadora) tienen mayor determinación que los factores internos. Sin embargo, el control de los factores externos supone ir más allá de cambios en "políticas educativas"; supone transformaciones socioeconómicas y políticas más amplias; y
- Dentro de los factores internos, está el currículo, las condiciones de infraestructura, los materiales educativos, el "factor docente", la organización educativa, etc. De todos ellos, no cabe duda, el trabajo docente tiene importancia gravitante.

Al relativizar la importancia del "factor docente" no debe caerse en el extremo de continuar con el *status quo*, donde los maestros o son satanizados o son sublimados en su contribución al mejoramiento educacional. Una educación de calidad-pertinencia-equidad requiere medidas concomitantes: cambiar la entidad educativa (currículo, competencias docentes, materiales...) y cambiar el entorno socio-familiar.

3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS.

Para mejor entendimiento de las variables en estudio, se ha visto por necesario definir conceptualmente los siguientes términos:

- a. **DESEMPEÑO DOCENTE:** Conjunto de acciones concretas, cumplimiento de sus funciones determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, esto es la formación de niños o jóvenes a su cargo.
- b. **EVALUACION DEL DESEMPEÑO:** Es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa. Facilita las acciones necesarias para su desarrollo profesional y personal. Estrategia de mejoramiento de la calidad educativa en un país.
- c. **OBJETIVOS EDUCACIONALES:** todos los fines o metas establecidas en los sílabos como parte de la enseñanza microcurricular y que responden a los objetivos curriculares establecidos en el plan curricular y que a su vez coinciden con el perfil académico profesional.
- d. **LOGRO DE OBJETIVOS EDUCACIONALES:** Fines o metas alcanzadas en la teoría y en la práctica los estudiantes de enfermería tomando como referencia los objetivos educativos establecidos en los sílabos y en el plan curricular.

- e. **DOCENTE UNIVERSITARIO:** El docente universitario es el profesional responsable de la formación de profesionales íntegros, de calidad, como personas y profesionales para el cambio o mejora de la atención en nuestra sociedad.
- f. **ESTUDIANTE:** Toda aquella persona hombre o mujer que este matriculado en los cursos profesionales de enfermería del tercer al quinto año de estudios y que asista regularmente a los mismos.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

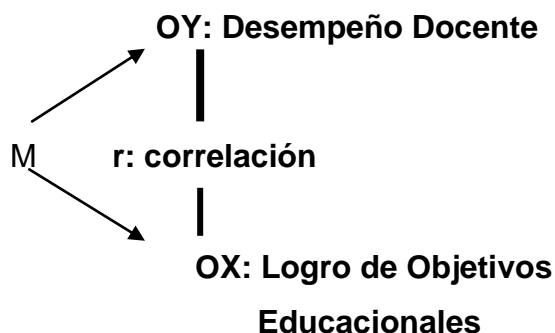
Variable	Indicadores	Índice o valor final
Variable independiente Desempeño de los docentes de enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM.	Dominio de la teoría. Dominio de la práctica. Metodología en aula. Da a conocer objetivos al inicio de clases Motivación Respeta las Características del estudiante Responde a las expectativas del estudiante Clima humano Tono de voz Expresiones Lenguaje corporal Autoridad del docente. Relación docente-estudiante: Responsabilidad. Respeto	Bueno Regular Malo

Variable Dependiente: Logro de objetivos educacionales de los estudiantes de la EAPE de la Facultad de Medicina de la UNMSM	Ética.	
	Liderazgo	
	Experiencia como Investigador.	
	Calificaciones	Sí logró
	Logro de objetivos en la teoría	totalmente
	Logro de objetivos en la práctica	Logro parcial
		No logró.

2. TIPIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación por la naturaleza de su problema es de tipo cuantitativo no experimental de diseño descriptivo correlacional ya que nos permitió relacionar las variables del estudio y en base a ello, luego determinar su significancia a través de la aplicación de pruebas estadísticas de análisis de correlación, de corte transversal ya que los datos fueron obtenidos en un determinado periodo de tiempo y de nivel aplicativo (Polit- Hungler) porque sus resultados permitirán aportar para la mejora del desempeño del docente de enfermería así como al logro de objetivos educacionales en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM.

El esquema de la estadística de correlación es el siguiente:



Donde:

M= Muestra

O= Observación a la variable

r= Es la posible relación entre las variables estudiadas.

3. ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística de significancia de Pearson a fin de determinar cuál es la relación entre el desempeño del docente de enfermería y el nivel de logro de los objetivos educativos en el estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM.

4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por todos los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM que ascendió a un total de 380.

La muestra la conformaron los estudiantes del tercero, cuarto y quinto año de estudios los cuales desarrollan asignaturas profesionales según

lo establecido en el plan de estudios. Se aplicó el consentimiento informado. El tamaño muestral fue $n= 212$

5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

El Instrumento que se usó fue una encuesta para recolectar los datos sobre el desempeño docente y una parte para el logro de objetivos educacionales en las asignaturas profesionales y también se analizaron las notas obtenidas en los cursos profesionales en las actas utilizándose la técnica del análisis documental con una lista de cotejo- La encuesta constó de una introducción, instrucciones, datos generales, y contenido propiamente dicho dividido en dos partes la primera orientada al desempeño del docente de enfermería y la segunda al logro de objetivos educacionales en el estudiante de enfermería. (VER ANEXO “A”)

Los resultados de las encuestas se evaluaron según la siguiente escala:

Tabla: Escala de Logro de Objetivos Educacionales

Escala de Correlación	Calificación
81 - 100	Muy Significativo
61 - 80	Significativo
41 - 60	Regular (Parcial)
21 - 40	Poco Significativo
01 - 20	Deficiente

Las notas obtenidas fueron evaluadas considerando:

ALTO : De 16 a 20

MEDIO: De 11 a 15

BAJO : Menos de 10.40

a) Validez y Confiabilidad:

El instrumento elaborado fue sometido a 8 jueces expertos en el área de investigación y pedagogía (juicio de expertos) para evaluar la validez del mismo, posteriormente se aplicó la prueba binomial con lo que se obtuvo una validez óptima de 0.035 en razón a $p < 0.05$.

Para determinar el grado de confiabilidad del instrumento primero se determinó una prueba piloto con 5 estudiantes de cada año de estudios luego se estimó el coeficiente de confiabilidad mediante la ecuación de Spearman –Brown que determinó que el instrumento es altamente confiable.

Se calculó la correlación utilizando la metodología de las dos mitades y luego se aplicó la prueba de Spearman-Brown.

Prueba $R = 0.991$ Indica alta confiabilidad.

Escala $R = 0.998$ Indica alta confiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

		Nº	%
Casos	Válidos	211	99.5
	Excluidos (a)	1	0.5
	Total	212	100.0

(a) Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

La Confiabilidad según el Alfa de Cronbach, alcanzo 0.905.

Estadísticos de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	Nº de elementos
0.905	0.916	59

CAPITULO IV

TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONTRASTE DE LA HIPOTESIS

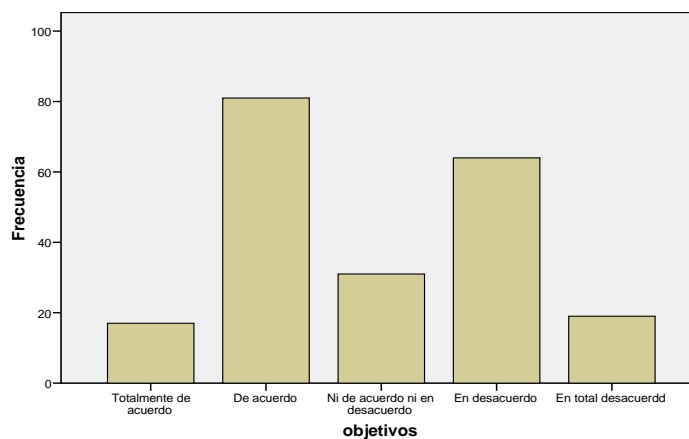
1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

A. Desempeño Docente:

1.1. El docente da a conocer los objetivos al inicio de la clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	17	8.0	8.0	8.0
á De acuerdo	81	38.2	38.2	46.2
i Ni de acuerdo ni en	31	14.6	14.6	60.8
d desacuerdo	64	30.2	30.2	91.0
s En desacuerdo	19	9.0	9.0	100.0
En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

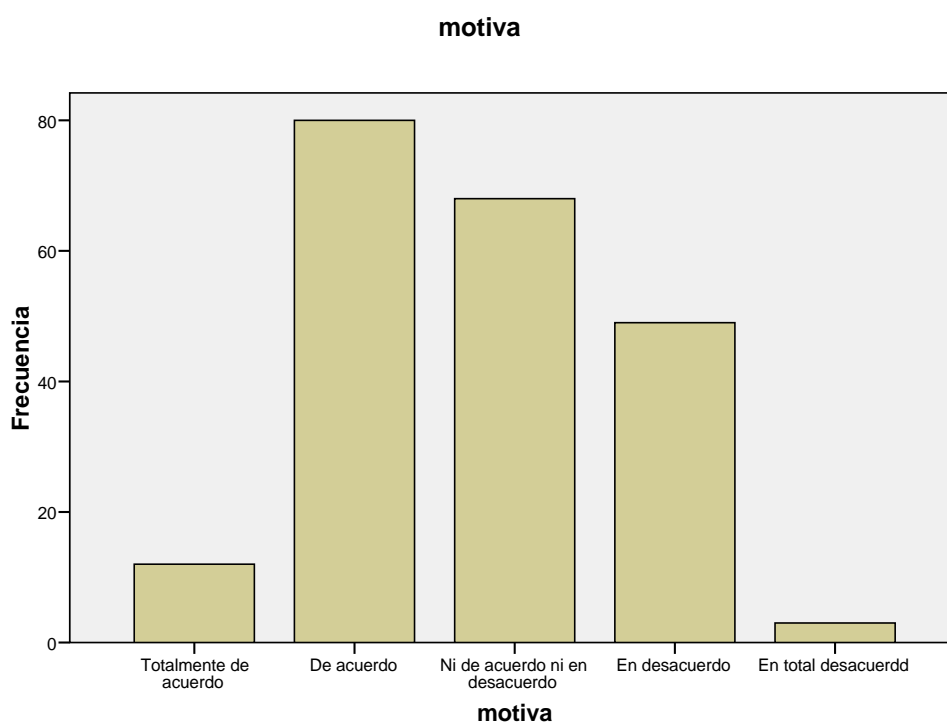
objetivos



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 98 (46.2%) refieren estar de acuerdo con que el docente da a conocer los objetivos al inicio de cada clase, también podemos observar que en número no menos importante 83 (39.2%) están en desacuerdo con esta aseveración.

1.2. El docente motiva permanentemente la participación del estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	12	5.7	5.7	5.7
á De acuerdo	80	37.7	37.7	43.4
l Ni de acuerdo ni en	68	32.1	32.1	75.5
i desacuerdo	49	23.1	23.1	98.6
d En desacuerdo	3	1.4	1.4	100.0
s En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

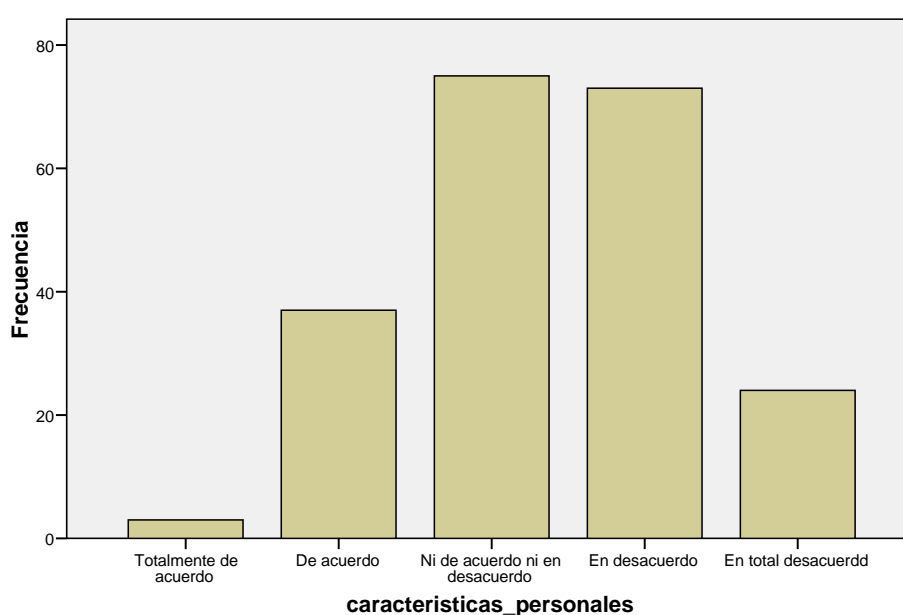


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 92 (43.4%) refieren que el docente motiva permanentemente la participación del estudiante en el aula.

1.3. El docente para la enseñanza toma en cuenta las características personales del estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	3	1.4	1.4	1.4
á De acuerdo	37	17.5	17.5	18.9
i Ni de acuerdo ni en	75	35.4	35.4	54.2
d desacuerdo	73	34.4	34.4	88.7
s En desacuerdo	24	11.3	11.3	100.0
En total desacuerdo	212	100.0	100.0	
Total				

caracteristicas_personales

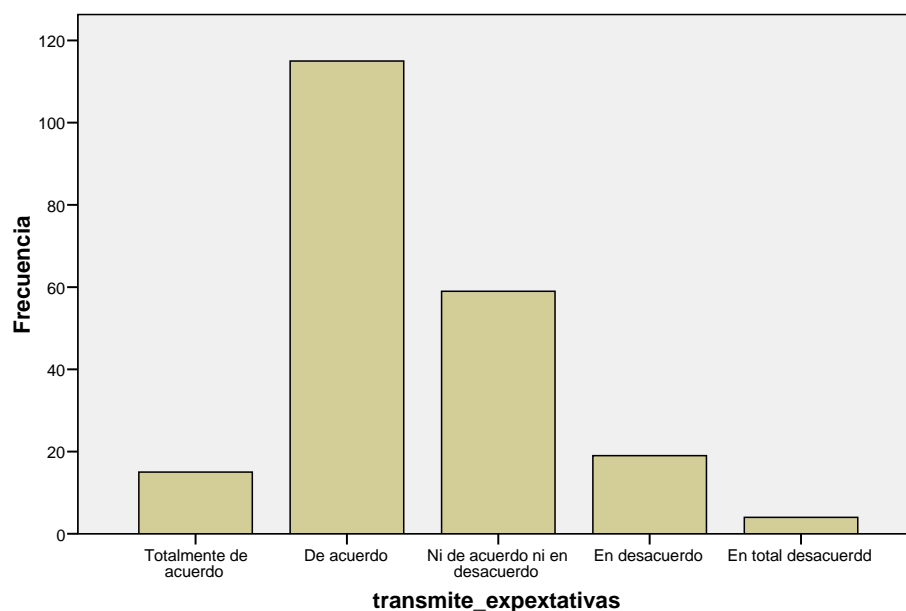


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 40 (18.9 %) refieren que los docentes toman en cuenta las características personales del estudiante durante las clases que dictan.

1.4. El docente transmite expectativas de desarrollo a los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	15	7.1	7.1	7.1
	De acuerdo	115	54.2	54.2	61.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	27.8	27.8	89.2
	En desacuerdo	19	9.0	9.0	98.1
	En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

transmite_expextativas

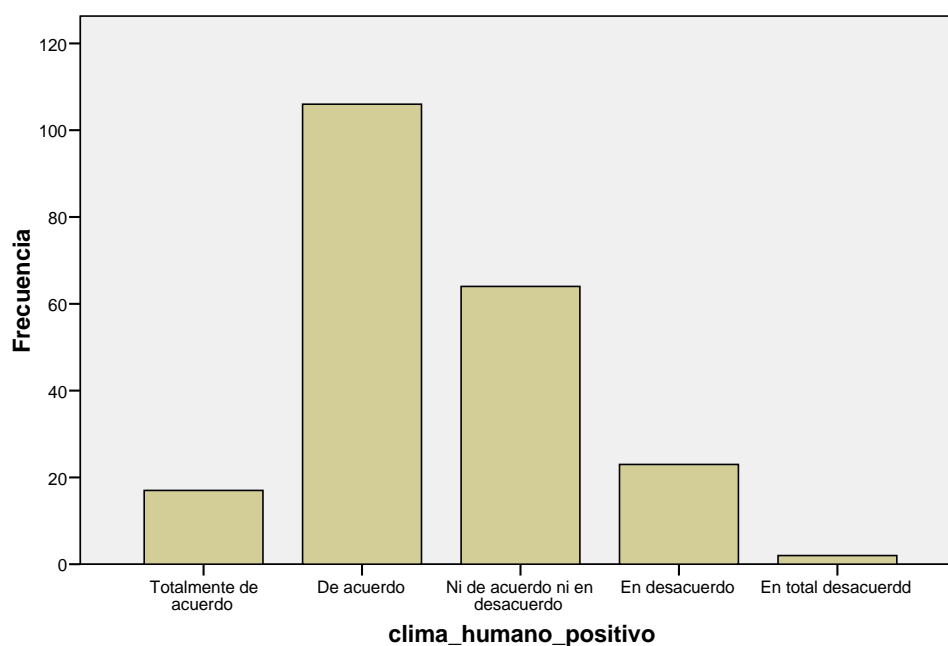


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 130 (61.3 %) refieren que los docentes transmiten expectativas de desarrollo a los estudiantes durante las clases.

1.5. El clima humano positivo que establece el docente en el aula favorece el aprendizaje.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	17	8.0	8.0	8.0
	De acuerdo	106	50.0	50.0	58.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	64	30.2	30.2	88.2
	En desacuerdo	23	10.8	10.8	99.1
	En total desacuerdo	2	.9	.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

clima_humano_positivo

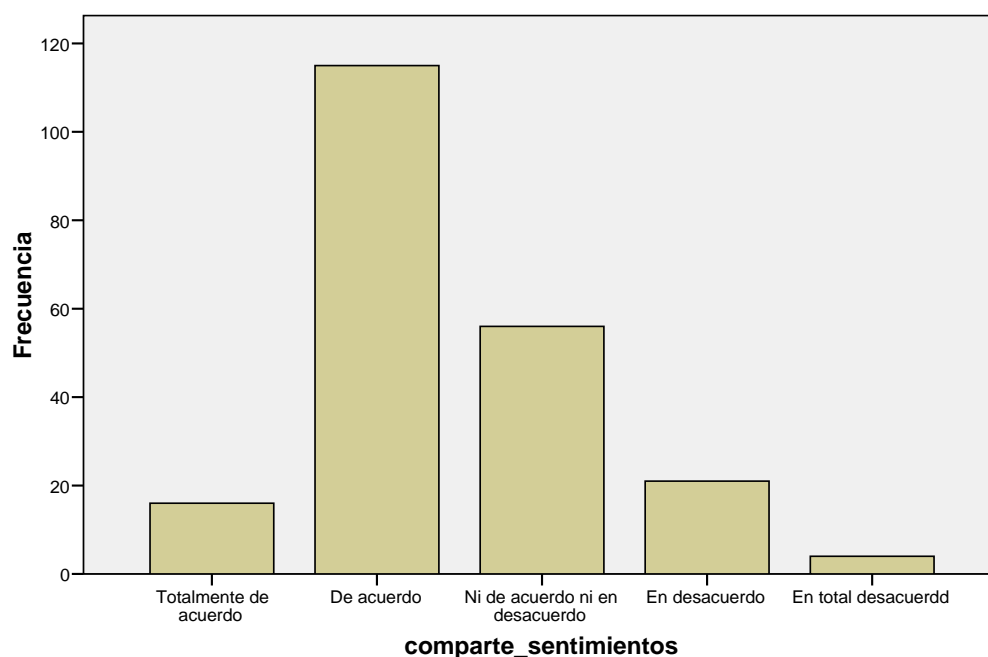


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 123 (58%) refieren que los docentes establecen un clima positivo en la clase lo cual favorece el aprendizaje.

1.6. El docente comparte sus sentimientos positivos con el estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	16	7.5	7.5	7.5
á De acuerdo	115	54.2	54.2	61.8
i Ni de acuerdo ni en	56	26.4	26.4	88.2
d desacuerdo	21	9.9	9.9	98.1
o En desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
s En total desacuerdo	212	100.0	100.0	
Total				

comparte_sentimientos

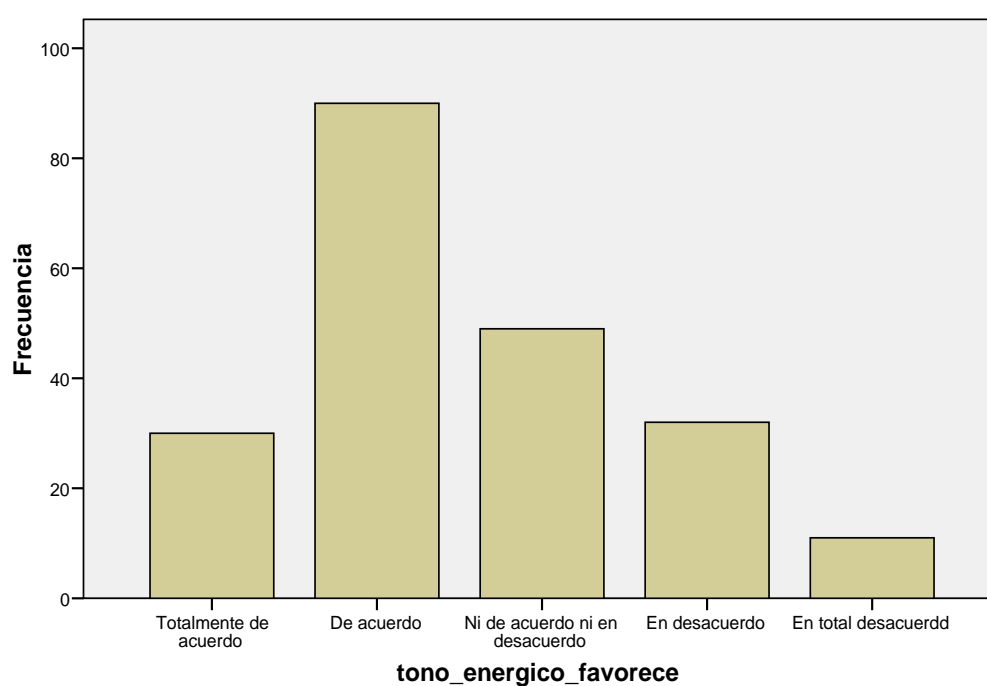


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 131 (61.7%) refieren que los docentes comparten sentimientos positivos con el estudiante en el aula.

1.7. El tono enérgico en general, favorece la mejor atención de estudiante en clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s				
Totalmente de acuerdo	30	14.2	14.2	14.2
De acuerdo	90	42.5	42.5	56.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	23.1	23.1	79.7
En desacuerdo	32	15.1	15.1	94.8
En total desacuerdo	11	5.2	5.2	100.0
Total	212	100.0	100.0	

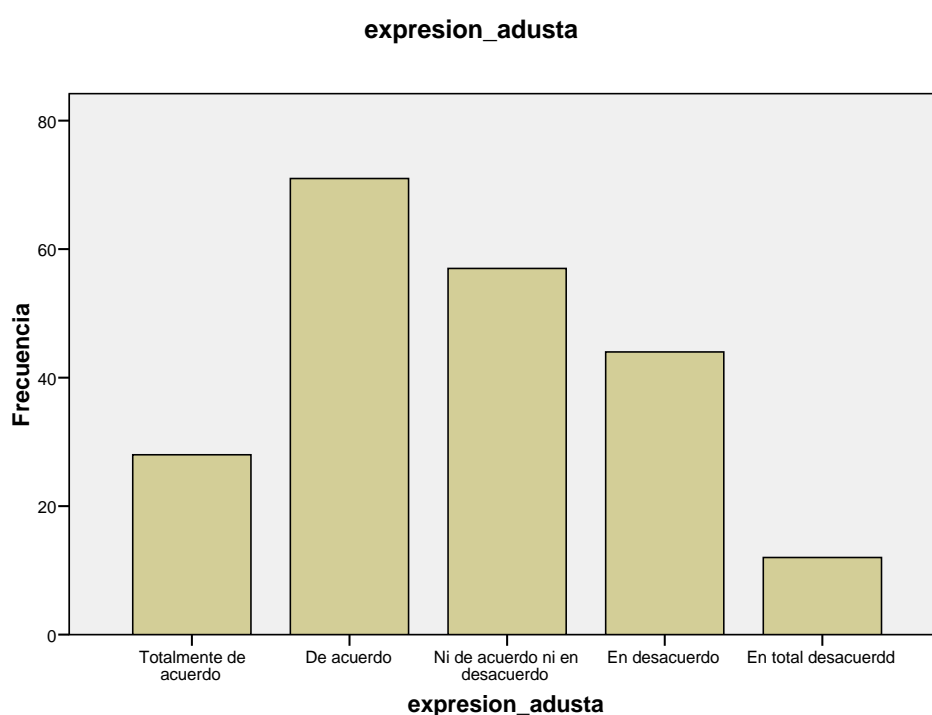
tono_energico_favorece



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 120 (56.7%) refieren que el tono enérgico que utiliza el docente favorece la mejor atención del estudiante en la clase.

1.8. La expresión adusta del docente evita hacer preguntas al estudiante en clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	28	13.2	13.2	13.2
	De acuerdo	71	33.5	33.5	46.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	26.9	26.9	73.6
	En desacuerdo	44	20.8	20.8	94.3
	En total desacuerdo	12	5.7	5.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

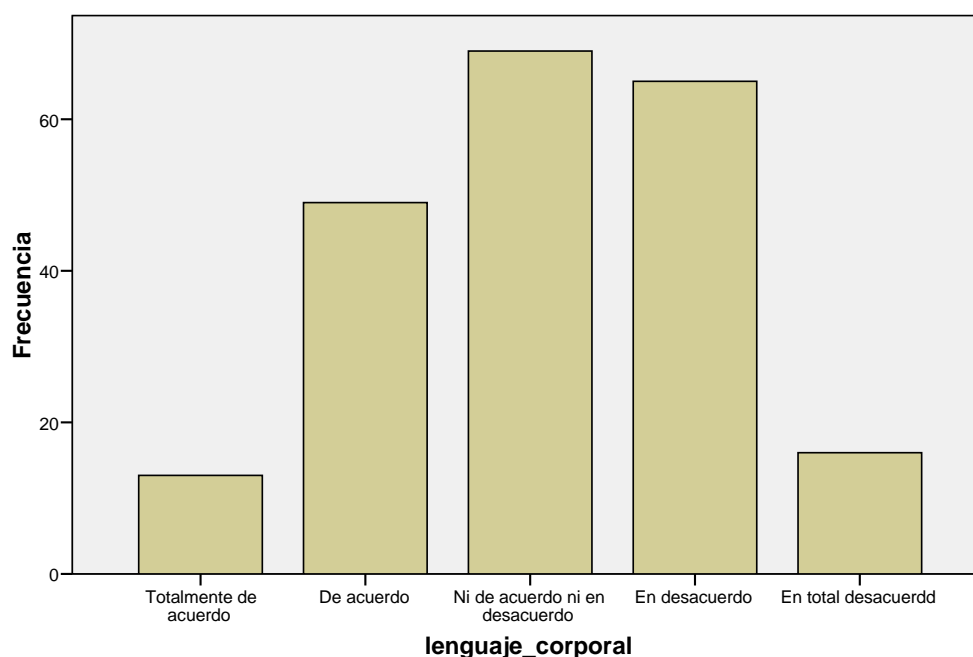


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 99 (46.7%) refieren que la expresión adusta del docente evita hacer preguntas en clase.

1.9. El lenguaje corporal del docente impide un buen canal de transmisión de contenidos hacia el estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Totalmente de acuerdo	13	6.1	6.1	6.1
De acuerdo	49	23.1	23.1	29.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	32.5	32.5	61.8
En desacuerdo	65	30.7	30.7	92.5
En total desacuerdo	16	7.5	7.5	100.0
Total	212	100.0	100.0	

lenguaje_corporal

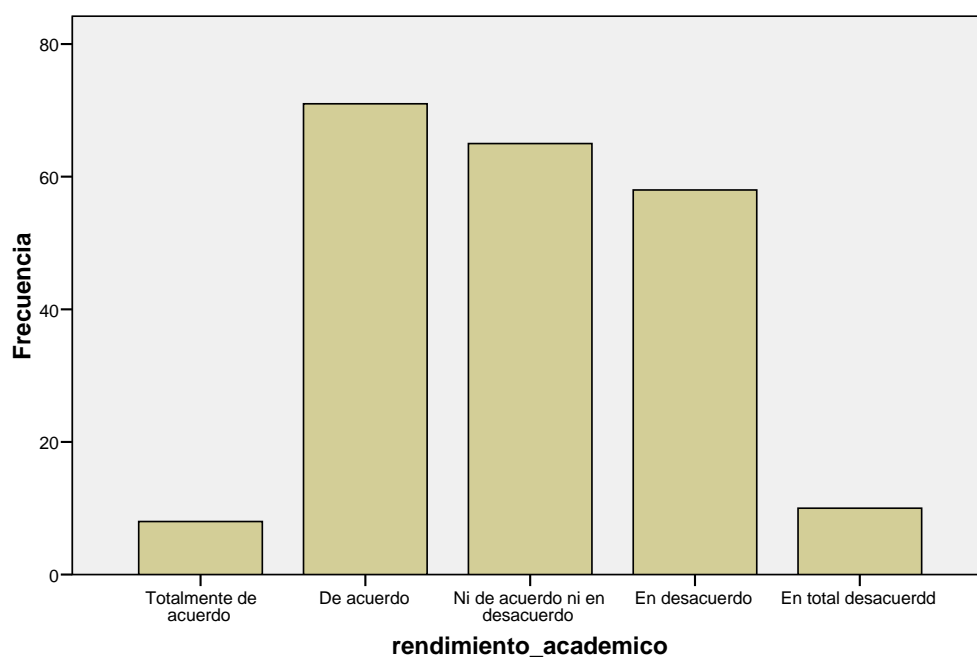


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 62 (29.2%) refieren que el lenguaje corporal del docente impide un buen canal de transmisión de contenidos hacia el estudiante.

1.10. El buen rendimiento académico del estudiante es poco estimulado por el docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	8	3.8	3.8	3.8
	De acuerdo	71	33.5	33.5	37.3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	65	30.7	30.7	67.9
	En desacuerdo	58	27.4	27.4	95.3
	En total desacuerdo	10	4.7	4.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

rendimiento_academico

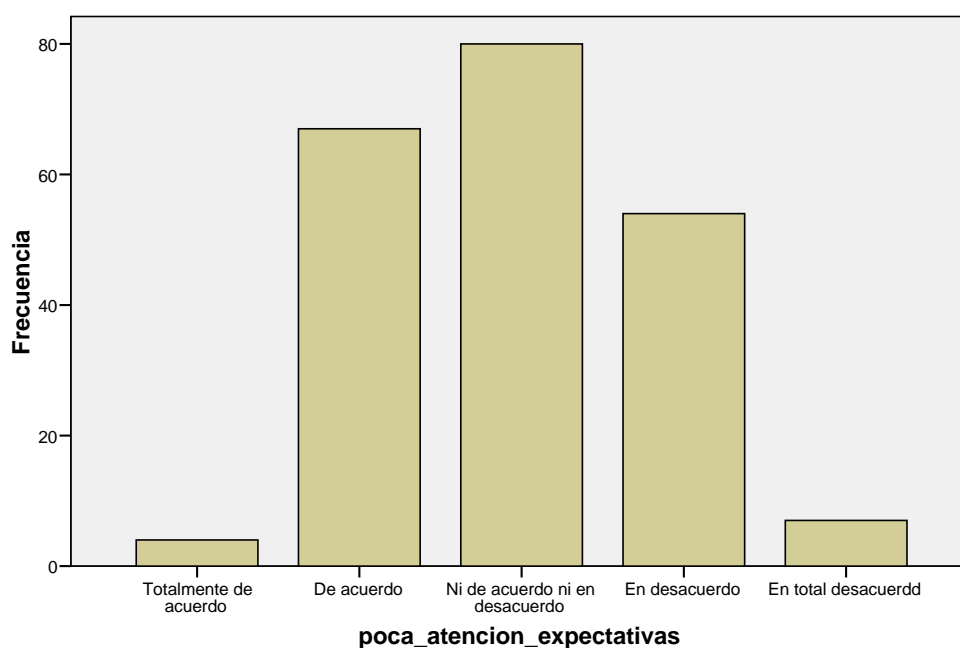


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 79 (37.3%) están de acuerdo que el buen rendimiento académico del estudiante es poco estimulado por el docente.

1.11. Los estudiantes pocas veces ponen atención a las expectativas de los docentes sobre el rendimiento académico.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos: Totalmente de acuerdo	4	1.9	1.9	1.9
De acuerdo	67	31.6	31.6	33.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	80	37.7	37.7	71.2
En desacuerdo	54	25.5	25.5	96.7
En total desacuerdo	7	3.3	3.3	100.0
Total	212	100.0	100.0	

poca_atencion_expectativas

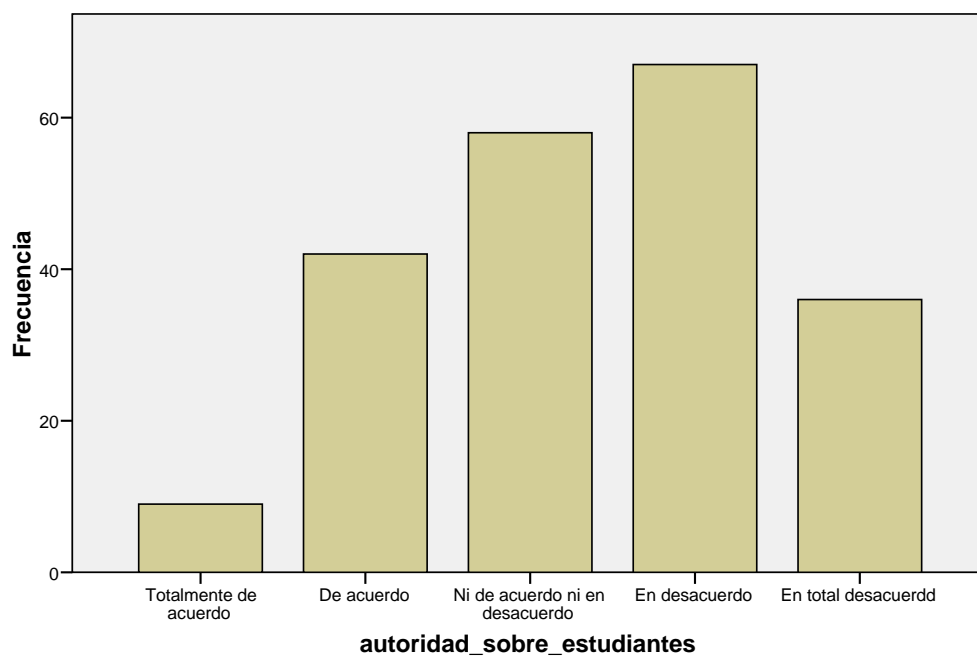


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 71 (33.5%) están de acuerdo con el hecho de que pocas veces los estudiantes ponen atención a las expectativas de los docentes sobre el rendimiento académico de los estudiantes.

1.12. El docente debe tener siempre autoridad sobre el estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	9	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	42	19.8	19.8	24.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	58	27.4	27.4	51.4
	En desacuerdo	67	31.6	31.6	83.0
	En total desacuerdo	36	17.0	17.0	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

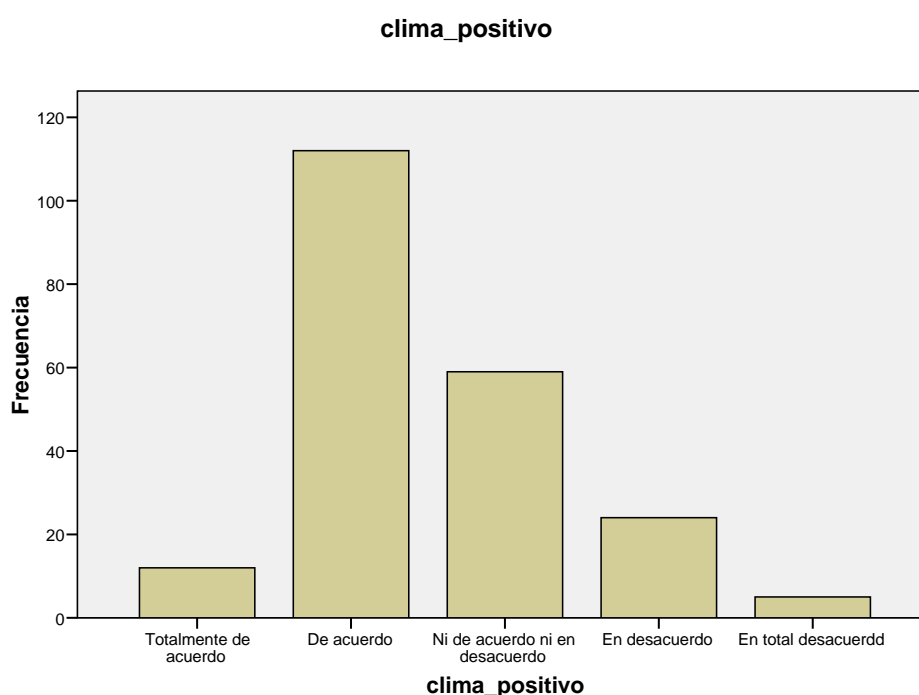
autoridad_sobre_estudiantes



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 51 (24.0%) manifiestan que el docente siempre debe tener autoridad sobre el estudiante.

1.13. El docente establece un clima positivo en el aula con el estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	12	5.7	5.7	5.7
	De acuerdo	112	52.8	52.8	58.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	59	27.8	27.8	86.3
	En desacuerdo	24	11.3	11.3	97.6
	En total desacuerdo	5	2.4	2.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

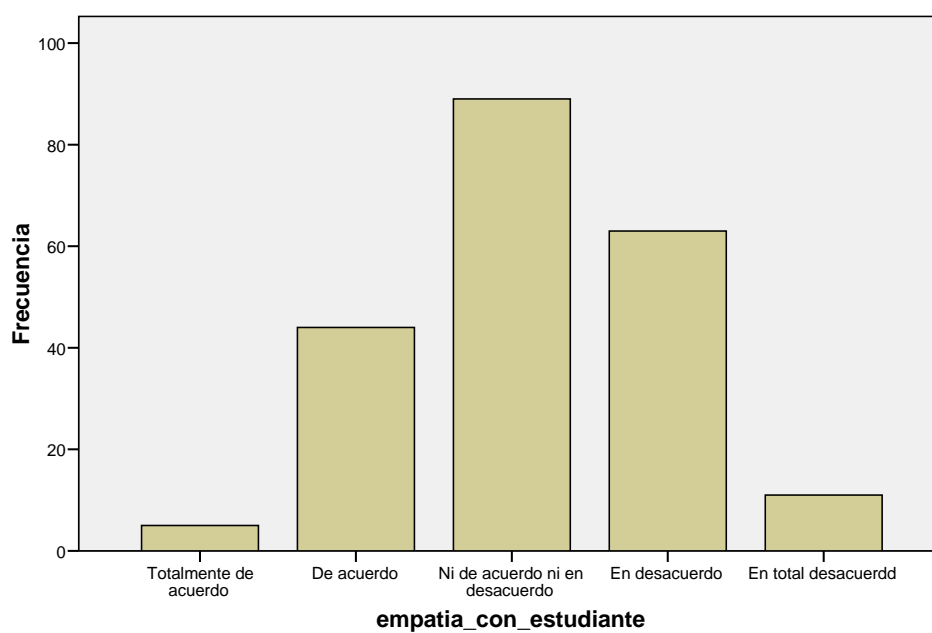


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 124 (58.5%) están de acuerdo con que el docente establece un clima positivo en el aula con el estudiante.

1.14. El docente siempre logra empatía con el estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	5	2.4	2.4	2.4
	De acuerdo	44	20.8	20.8	23.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	89	42.0	42.0	65.1
	En desacuerdo	63	29.7	29.7	94.8
	En total desacuerdo	11	5.2	5.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

empatia_con_estudiante

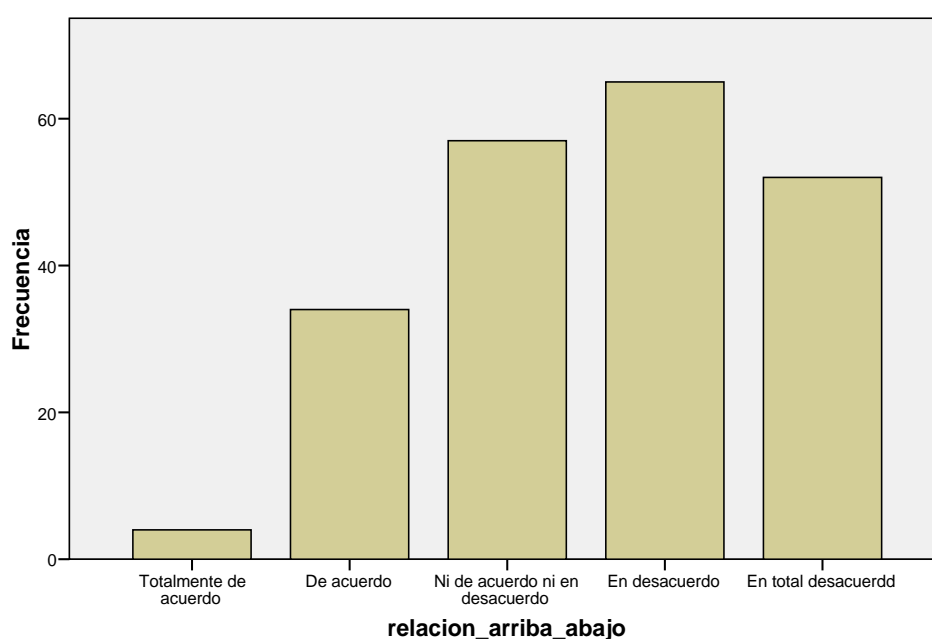


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), sólo 49 (23.2%) manifiestan que el docente siempre logra empatía con el estudiante de enfermería.

1.15. La relación más efectiva del docente con el estudiante es de arriba hacia abajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	4	1.9	1.9	1.9
	De acuerdo	34	16.0	16.0	17.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	26.9	26.9	44.8
	En desacuerdo	65	30.7	30.7	75.5
	En total desacuerdo	52	24.5	24.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

relacion_arriba_abajo

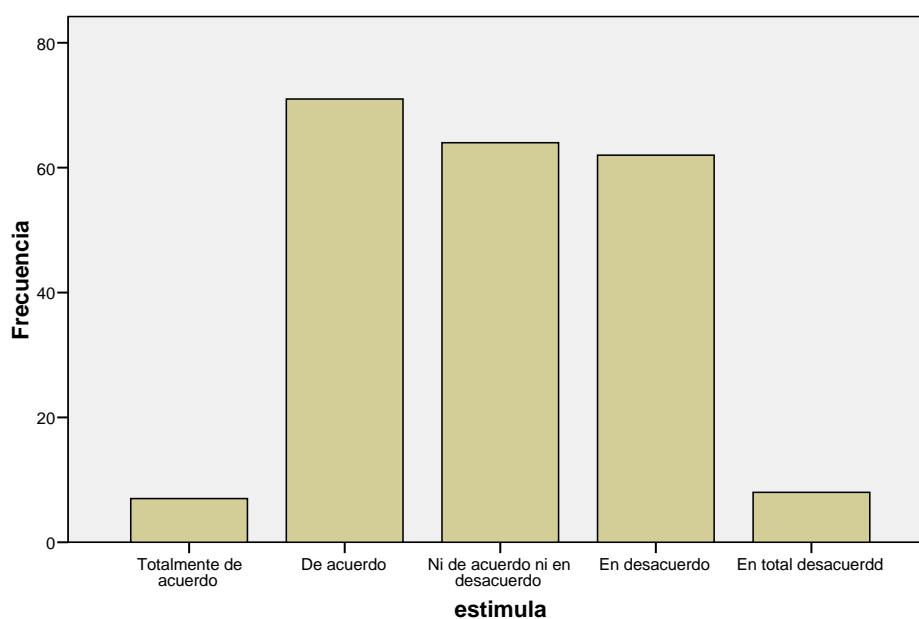


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 38 (17.9%) refieren estar de acuerdo con el hecho de que la relación más efectiva del docente con el alumno es de arriba hacia abajo.

1.16. El docente estimula a seguir adelante al estudiante con limitaciones académicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	7	3.3	3.3	3.3
á De acuerdo	71	33.5	33.5	36.8
d Ni de acuerdo ni en	64	30.2	30.2	67.0
o desacuerdo	62	29.2	29.2	96.2
s En desacuerdo	8	3.8	3.8	100.0
En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

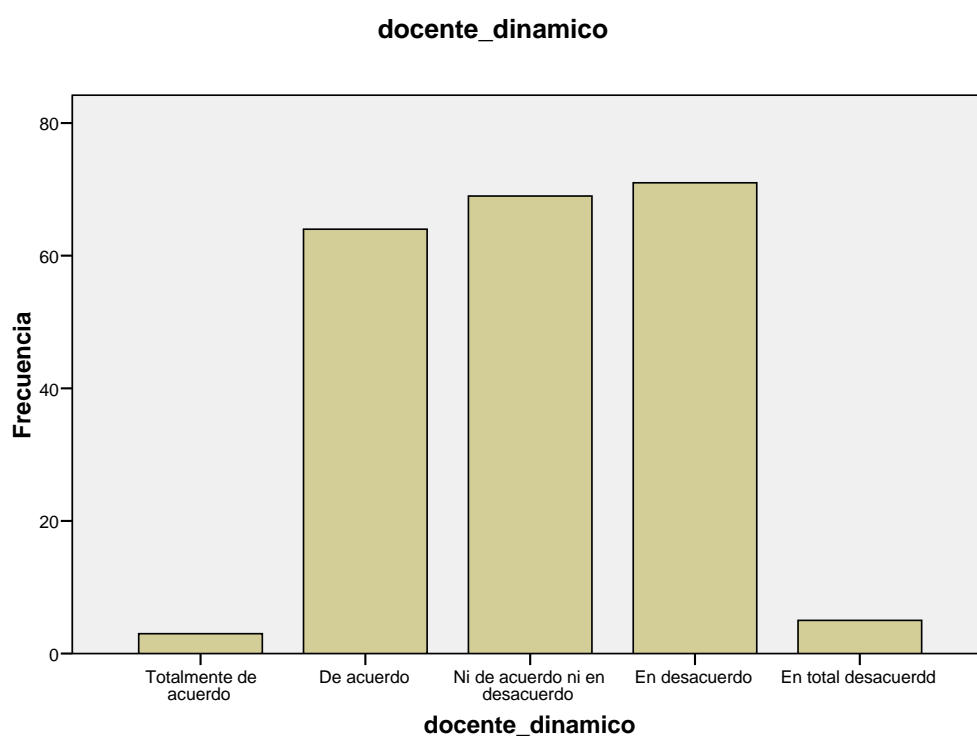
estimula



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 78 (36.8%) refieren que el docente estimula a seguir adelante al estudiante con limitaciones académicas.

1.17. El docente es dinámico durante el desarrollo de las clases teóricas o prácticas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	3	1.4	1.4	1.4
De acuerdo	64	30.2	30.2	31.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	69	32.5	32.5	64.2
En desacuerdo	71	33.5	33.5	97.6
En total desacuerdo	5	2.4	2.4	100.0
Total	212	100.0	100.0	

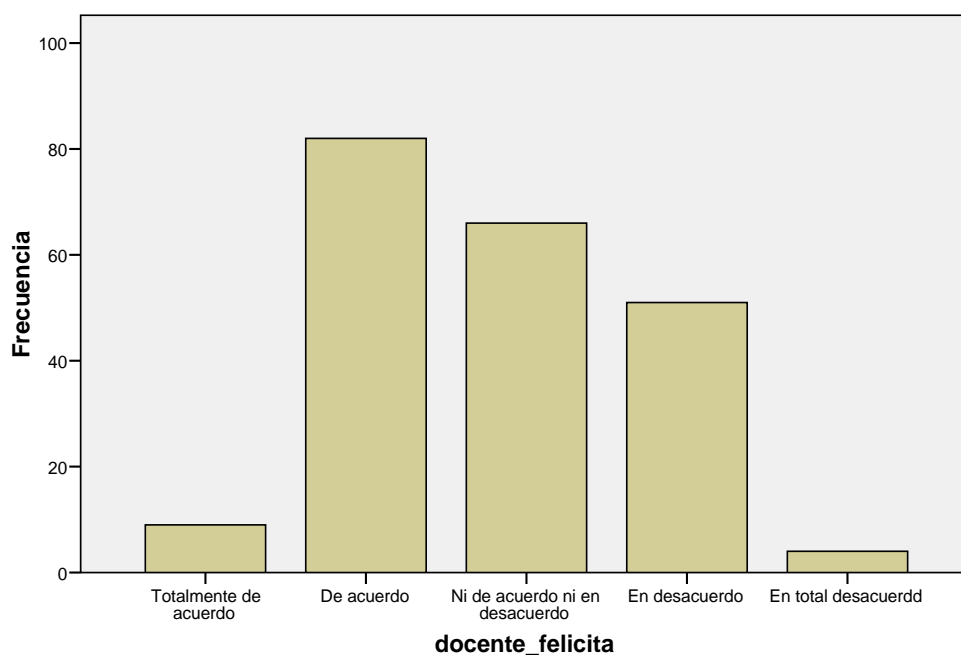


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 67 (31.6%) refieren que el docente es dinámico durante el desarrollo de las clases teóricas o prácticas.

1.18. El docente felicita cuando el estudiante realiza algo positivo en los estudios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	9	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	82	38.7	38.7	42.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	31.1	31.1	74.1
	En desacuerdo	51	24.1	24.1	98.1
	En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

docente_felicita

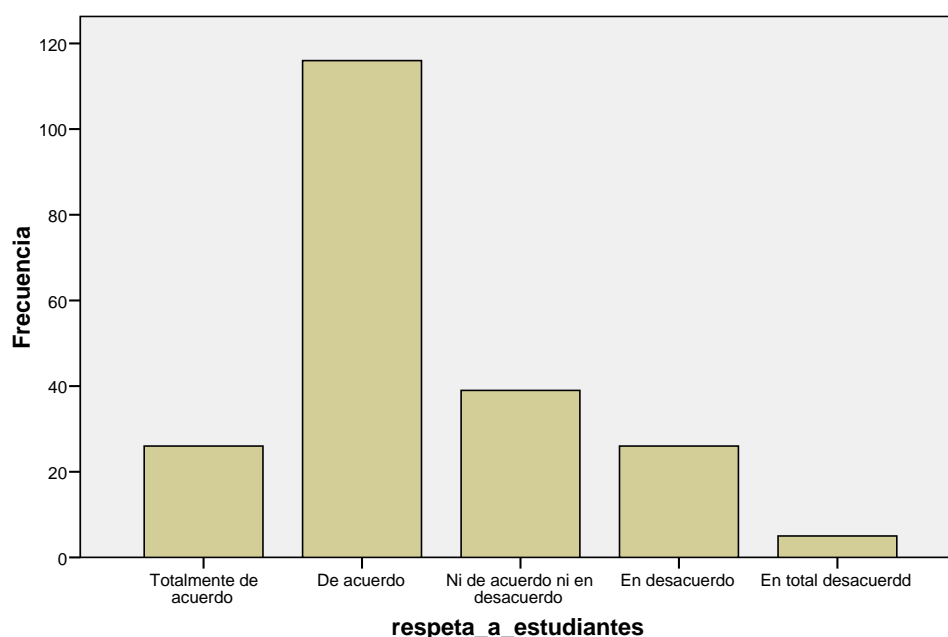


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 91 (42.9%) refieren que el docente felicita cuando el estudiante realiza algo positivo en las clases.

1.19. El docente hace diferencias entre estudiantes varones y mujeres.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	27	12.7	12.7	12.7
	De acuerdo	34	16.0	16.0	28.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	17.5	17.5	46.2
	En desacuerdo	83	39.2	39.2	85.4
	En total desacuerdo	31	14.6	14.6	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

respeto_a_estudiantes

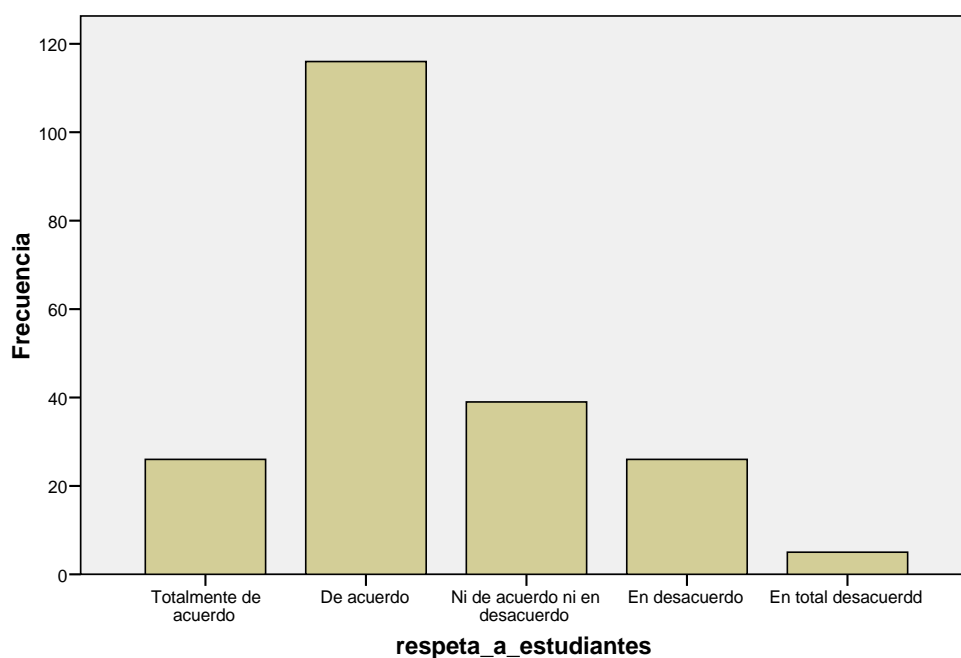


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 61 (28.7%) refieren que el docente hace diferencias entre estudiantes varones y mujeres.

1.20. El docente respeta al estudiante durante las clases teóricas o prácticas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	26	12.3	12.3	12.3
	De acuerdo	116	54.7	54.7	67.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	18.4	18.4	85.4
	En desacuerdo	26	12.3	12.3	97.6
	En total desacuerdo	5	2.4	2.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

respeta_a_estudiantes

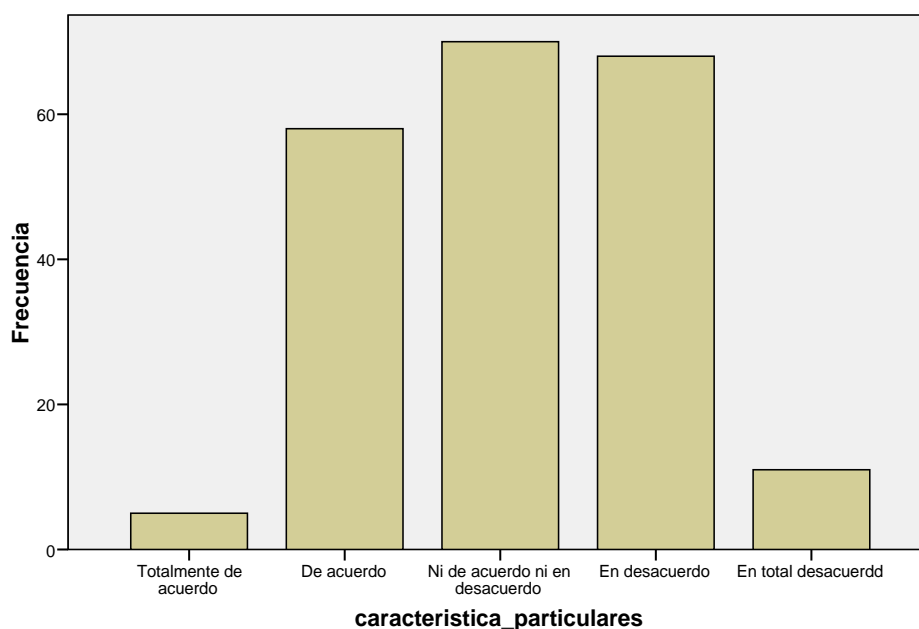


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 142 (67%) refieren que el docente respeta al estudiante durante las clases teóricas o prácticas.

1.21. El docente considera las características particulares del estudiante en su proceso de aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	5	2.4	2.4	2.4
á De acuerdo	58	27.4	27.4	29.7
l Ni de acuerdo ni en	70	33.0	33.0	62.7
i desacuerdo	68	32.1	32.1	94.8
d En desacuerdo	11	5.2	5.2	100.0
s En total desacuerdo	212	100.0	100.0	
Total				

caracteristica_particulares

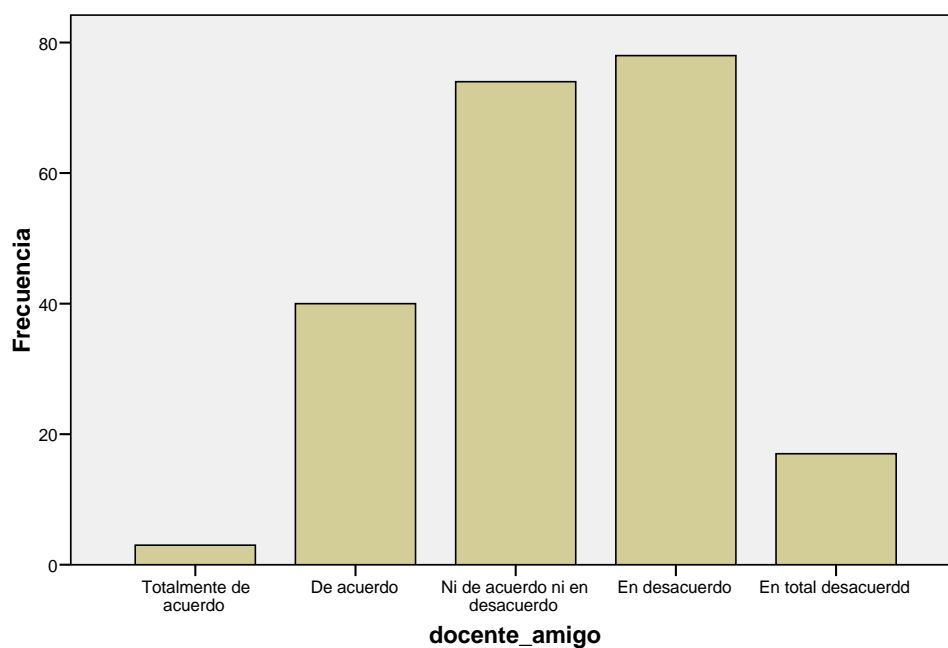


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 63 (29.8%) refieren que el docente considera las características particulares del estudiante en su proceso de aprendizaje.

1.22. El docente trata al estudiante como su amigo para facilitar el aprendizaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	3	1.4	1.4	1.4
á De acuerdo	40	18.9	18.9	20.3
i Ni de acuerdo ni en	74	34.9	34.9	55.2
d desacuerdo	78	36.8	36.8	92.0
s En desacuerdo	17	8.0	8.0	100.0
En total desacuerdo	212	100.0	100.0	
Total				

docente_amigo

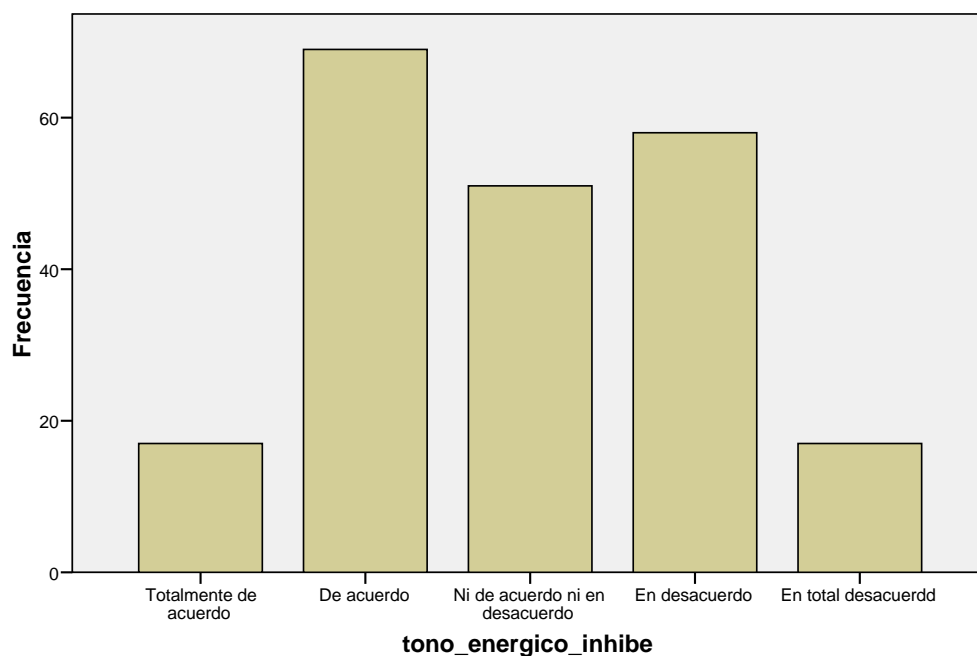


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 43 (20.3%) refieren que el docente trata al estudiante como su amigo para facilitar el proceso de aprendizaje.

1.23. El tono de voz energético del docente inhibe la participación del alumno en clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	17	8.0	8.0	8.0
	De acuerdo	69	32.5	32.5	40.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	24.1	24.1	64.6
	En desacuerdo	58	27.4	27.4	92.0
	En total desacuerdo	17	8.0	8.0	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

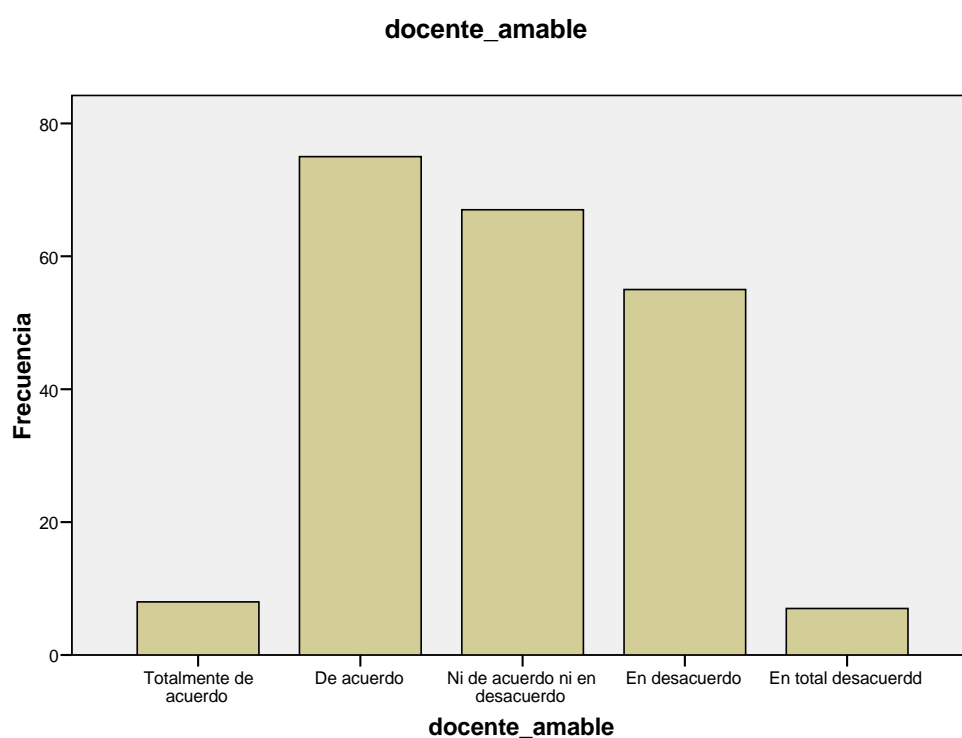
tono_energico_inhibe



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 86 (40.5%) refieren que el tono de voz energético del docente inhibe la participación del alumno en clase.

1.24. El docente es amable y atento con todos los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	8	3.8	3.8	3.8
	De acuerdo	75	35.4	35.4	39.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	67	31.6	31.6	70.8
	En desacuerdo	55	25.9	25.9	96.7
	En total desacuerdo	7	3.3	3.3	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

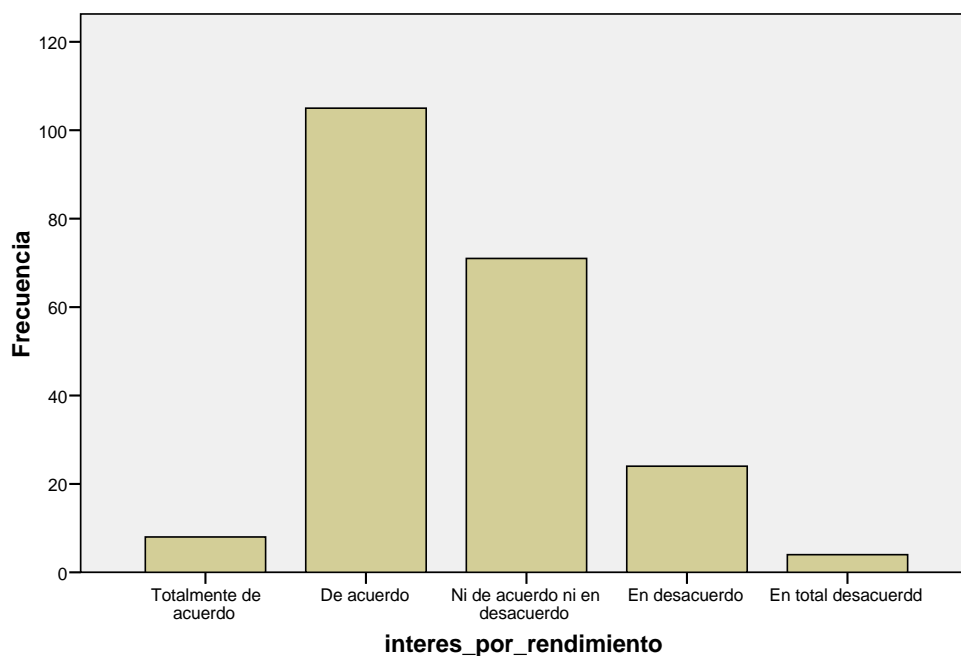


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212(100%), 83 (39.2%) refieren que el docente es amable y atento con todos los estudiantes.

1.25. El docente muestra interés por el mejor rendimiento del estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	8	3.8	3.8	3.8
á De acuerdo	105	49.5	49.5	53.3
i Ni de acuerdo ni en	71	33.5	33.5	86.8
d desacuerdo	24	11.3	11.3	98.1
o En desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
s En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

interes_por_rendimiento

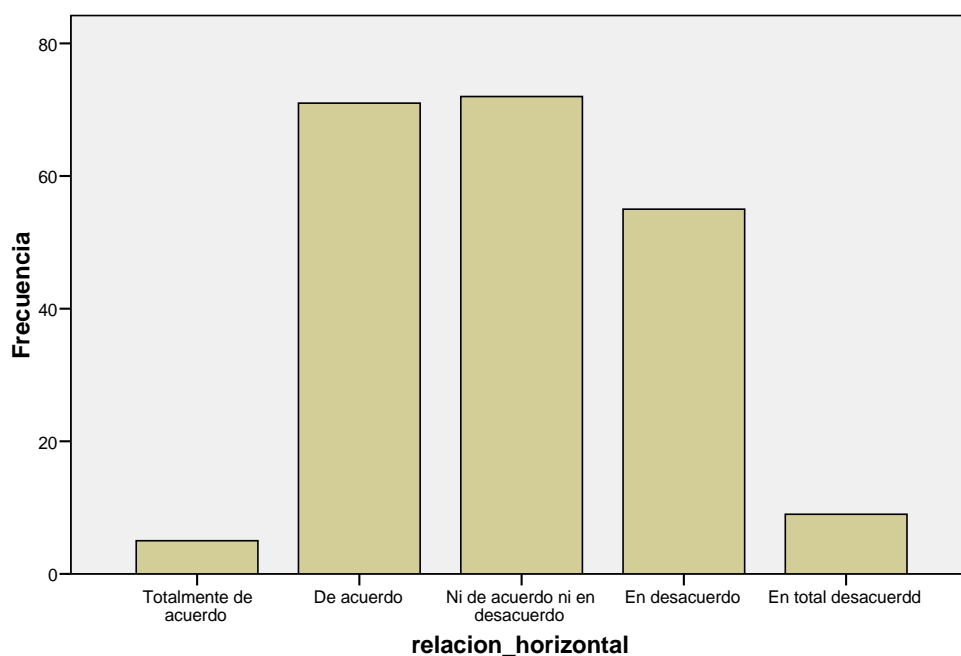


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 113 (53.3%) refieren que el docente muestra interés por el mejor rendimiento del estudiante.

1.26. El docente establece una relación horizontal con el estudiante en clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	5	2.4	2.4	2.4
á De acuerdo	71	33.5	33.5	35.8
i Ni de acuerdo ni en	72	34.0	34.0	69.8
d desacuerdo	55	25.9	25.9	95.8
o En desacuerdo	9	4.2	4.2	100.0
s En total desacuerdo	212	100.0	100.0	
Total				

relacion_horizontal

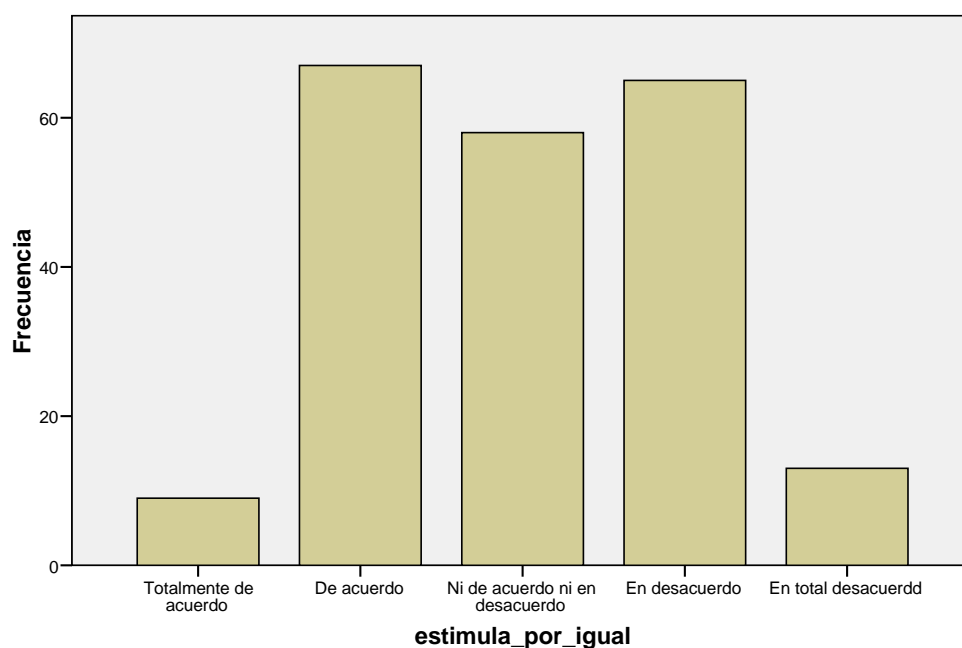


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 76 (35.9 %) refieren que el docente establece una relación horizontal con el estudiante en clase.

1.27. El docente estimula por igual a todos los alumnos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	9	4.2	4.2	4.2
á De acuerdo	67	31.6	31.6	35.8
i Ni de acuerdo ni en	58	27.4	27.4	63.2
d desacuerdo	65	30.7	30.7	93.9
s En desacuerdo	13	6.1	6.1	100.0
En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

estimula_por_igual

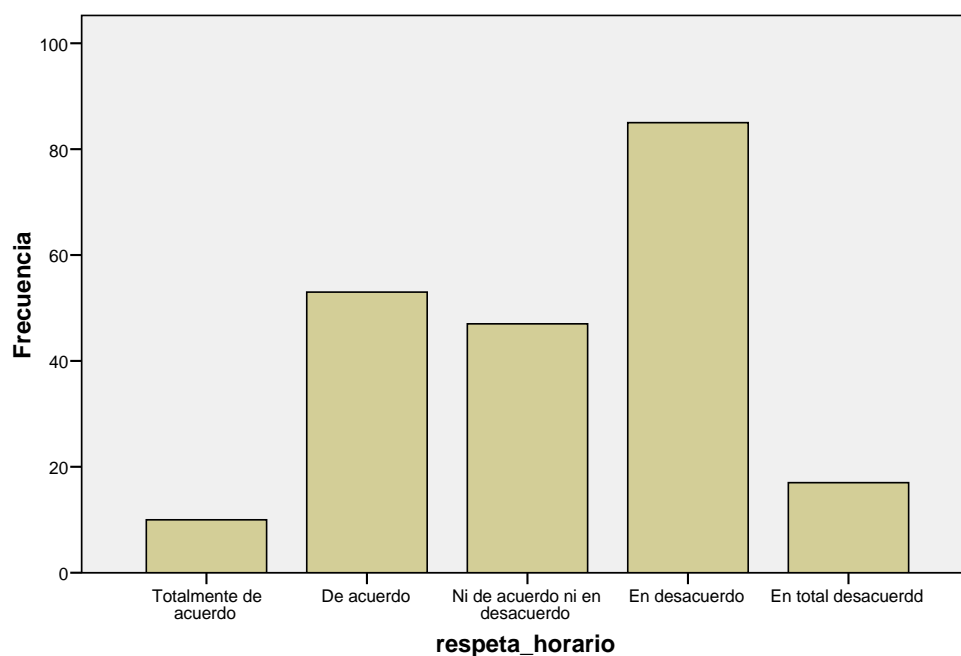


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 76 (35.8 %) refieren que el docente estimula por igual a todos los alumnos.

1.28. El docente respeta el horario de clase.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	10	4.7	4.7	4.7
De acuerdo	53	25.0	25.0	29.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	47	22.2	22.2	51.9
En desacuerdo	85	40.1	40.1	92.0
En total desacuerdo	17	8.0	8.0	100.0
Total	212	100.0	100.0	

respeta_horario

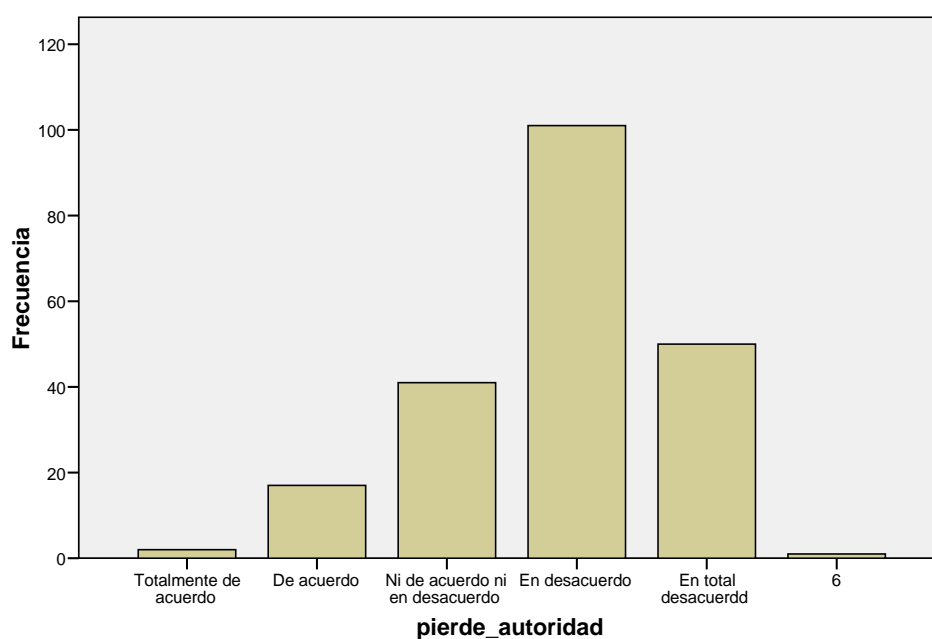


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 63 (29.7 %) refieren que el docente respeta el horario de clase.

1.29. La relación horizontal del docente con el estudiante hace que se pierda autoridad entre ambos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	2	.9	.9	.9
	De acuerdo	17	8.0	8.0	9.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	41	19.3	19.3	28.3
	En desacuerdo	101	47.6	47.6	75.9
	En total desacuerdo	50	23.6	23.6	99.5
	6	1	.5	.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

pierde_autoridad

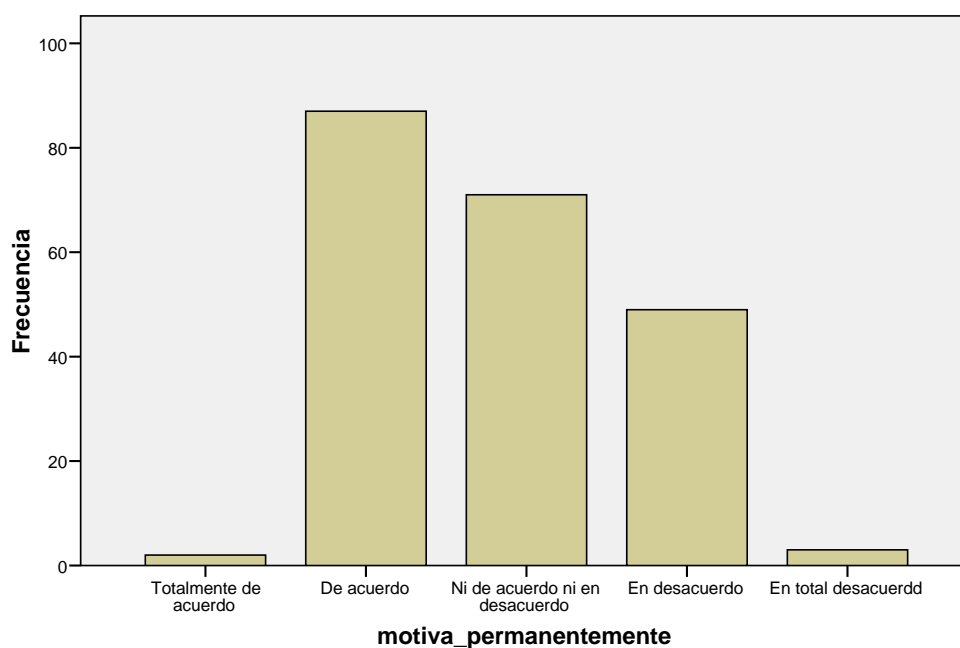


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 19 (8.9%) refieren que el docente pierde autoridad cuando mantiene una relación horizontal con el estudiante.

1.30. El docente motiva permanentemente al estudiante durante el desarrollo de la clase teórica o práctica.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	2	.9	.9	.9
	De acuerdo	87	41.0	41.0	42.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	33.5	33.5	75.5
	En desacuerdo	49	23.1	23.1	98.6
	En total desacuerdo	3	1.4	1.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

motiva_permanentemente

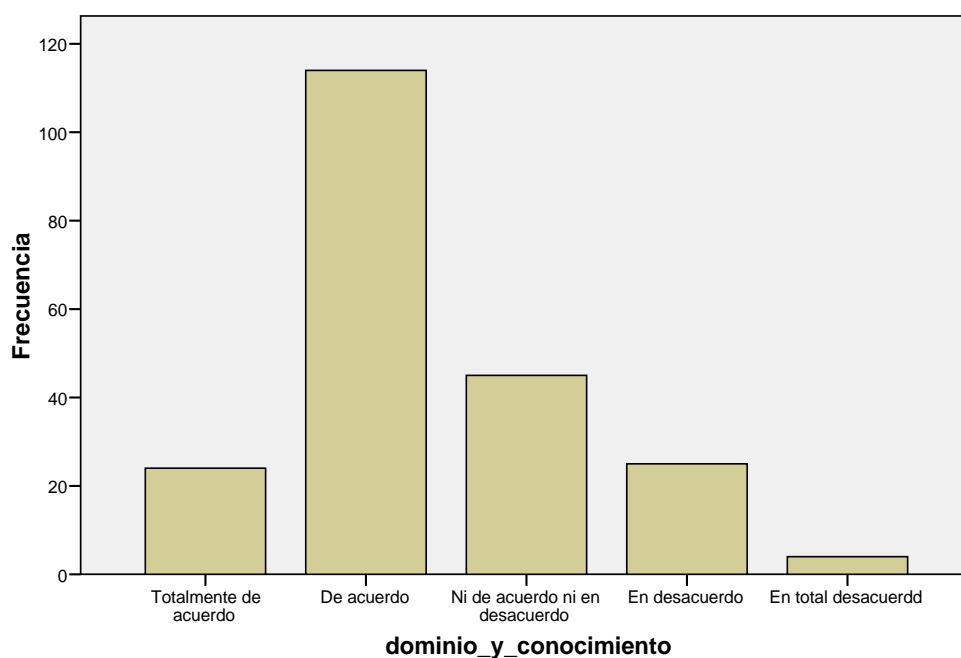


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 89 (41.9 %) refieren que el docente motiva permanentemente al estudiante durante el desarrollo de la clase teórica o práctica.

1.31. El docente demuestra dominio y conocimiento del tema que expone.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	24	11.3	11.3	11.3
	De acuerdo	114	53.8	53.8	65.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	21.2	21.2	86.3
	En desacuerdo	25	11.8	11.8	98.1
	En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

dominio_y_conocimiento

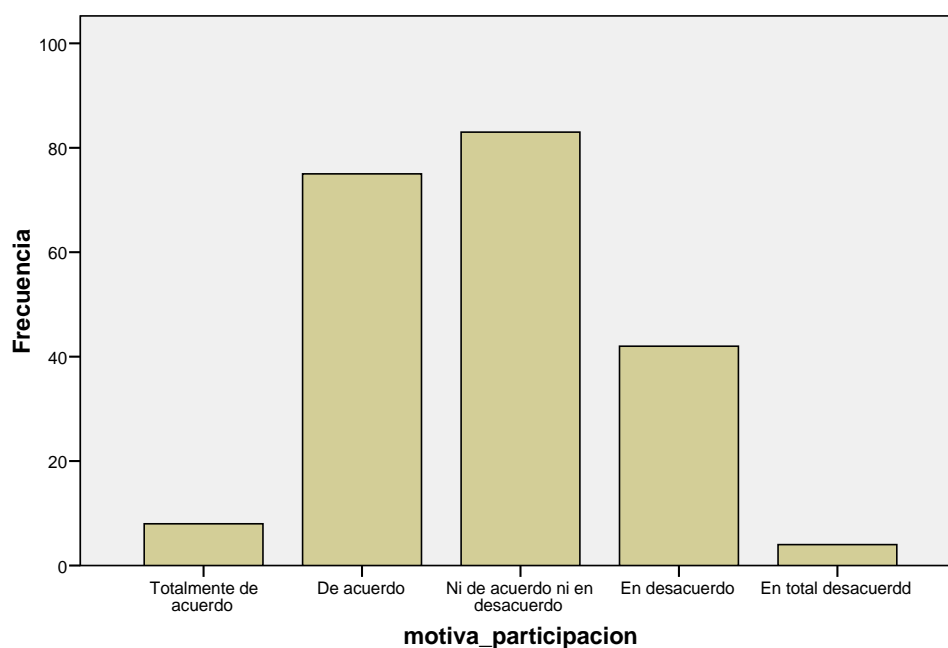


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 138 (65.1 %) refieren que el docente demuestra dominio y conocimiento del tema que expone.

1.32. El docente motiva la participación activa del estudiante en aula.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	8	3.8	3.8	3.8
á De acuerdo	75	35.4	35.4	39.2
l i Ni de acuerdo ni en	83	39.2	39.2	78.3
d o s desacuerdo	42	19.8	19.8	98.1
En desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
Total	212	100.0	100.0	

motiva_participacion

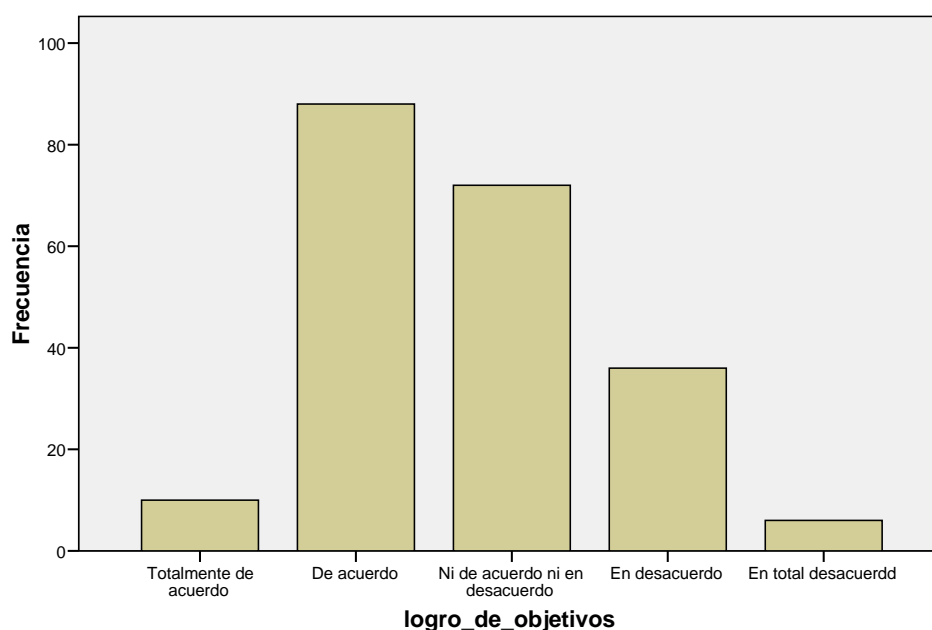


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 83 (39.2 %) refieren que el docente motiva la participación activa del estudiante en aula.

1.33. El docente le ayuda al logro de los objetivos educativos o competencias establecidas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	10	4.7	4.7	4.7
á De acuerdo	88	41.5	41.5	46.2
i Ni de acuerdo ni en	72	34.0	34.0	80.2
d desacuerdo	36	17.0	17.0	97.2
s En desacuerdo	6	2.8	2.8	100.0
En total desacuerdo				
Total	212	100.0	100.0	

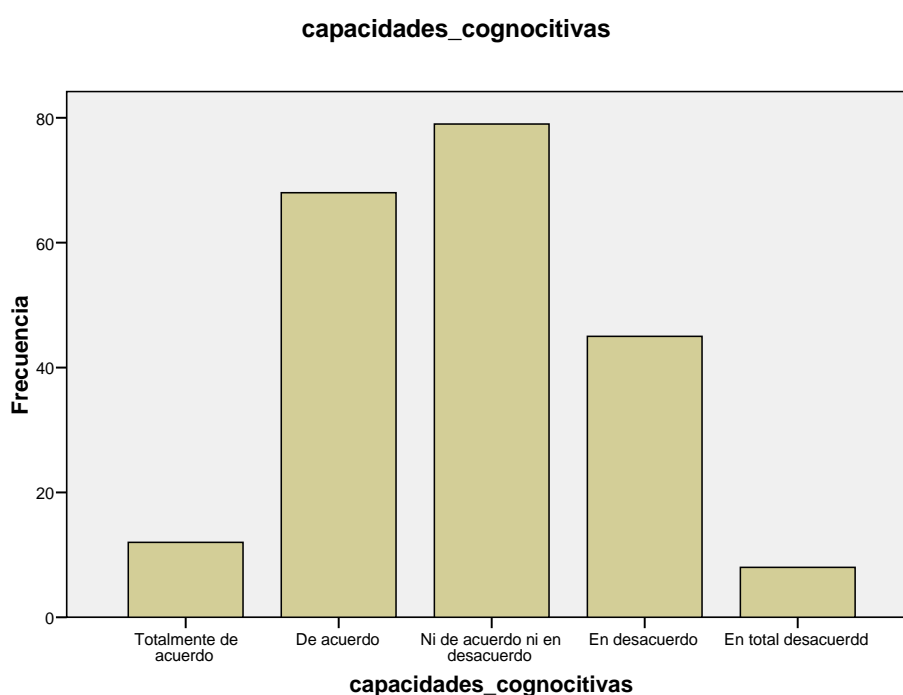
logro_de_objetivos



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 98 (46.2 %) refieren que el docente le ayuda al logro de los objetivos educativos o competencias establecidas.

1.34. Las metodologías utilizadas por el docente potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.

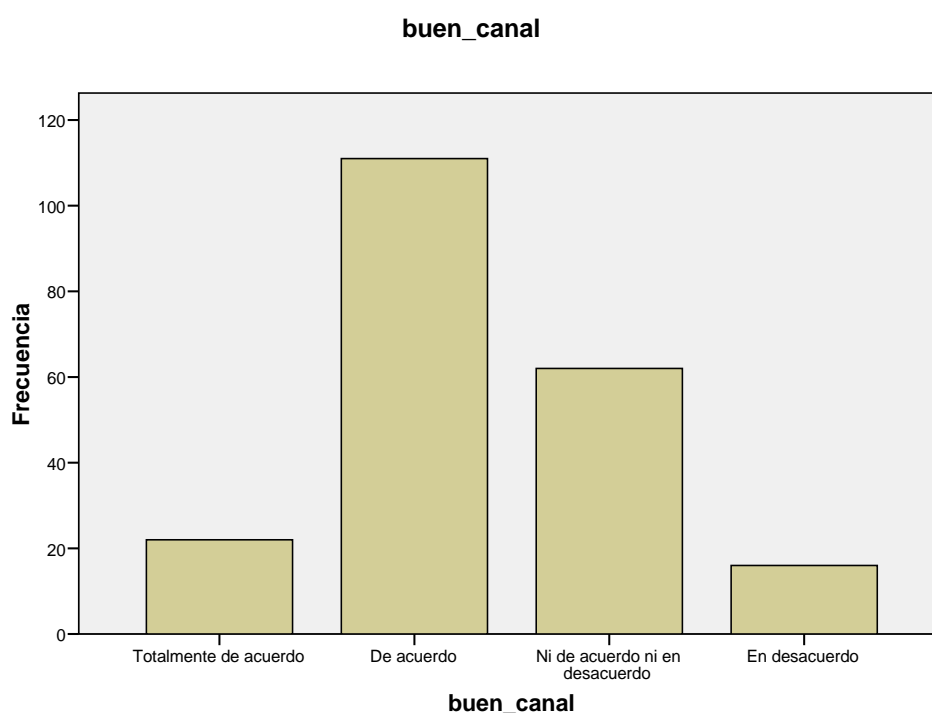
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	12	5.7	5.7	5.7
De acuerdo	68	32.1	32.1	37.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	79	37.3	37.3	75.0
En desacuerdo	45	21.2	21.2	96.2
En total desacuerdo	8	3.8	3.8	100.0
Total	212	100.0	100.0	



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 80 (37.8 %) refieren que las metodologías que utiliza el docente potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante.

1.35. El lenguaje corporal del docente favorece un buen canal de transmisión de contenidos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	22	10.4	10.4	10.4
De acuerdo	111	52.4	52.6	63.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	62	29.2	29.4	93.4
En desacuerdo	17	7.5	7.6	100.0
Total	212	100.0	100.0	



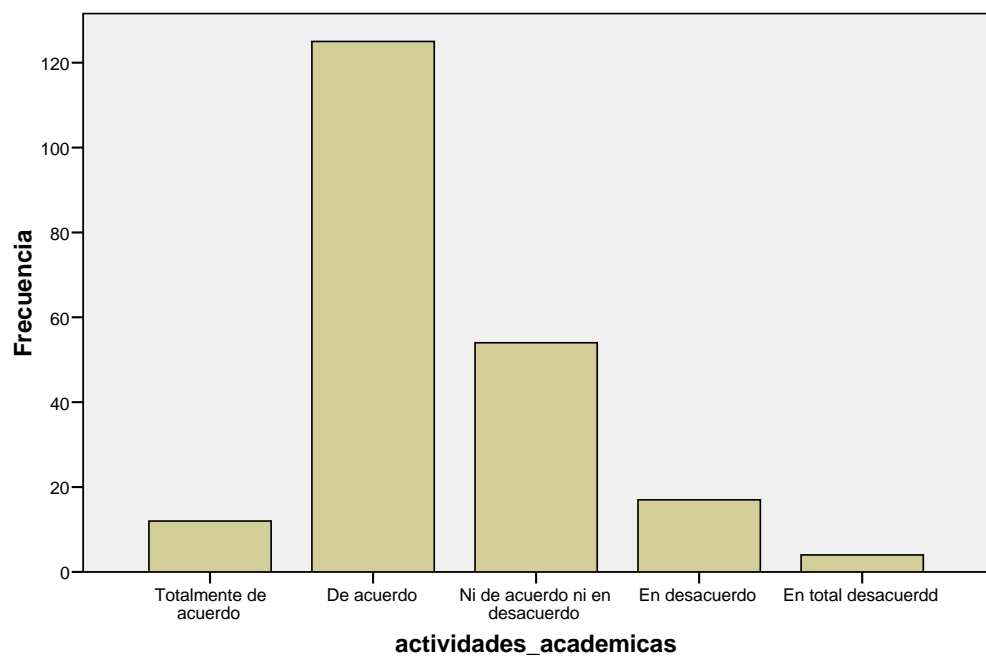
En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 133 (62.8 %) refieren que el lenguaje corporal del docente favorece la buena transmisión de contenidos.

1.36. El docente es responsable en sus actividades

académicas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	12	5.7	5.7	5.7
á De acuerdo	125	59.0	59.0	64.6
l Ni de acuerdo ni en desacuerdo	54	25.5	25.5	90.1
i En desacuerdo	17	8.0	8.0	98.1
d En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
s Total	212	100.0	100.0	

actividades_academicas

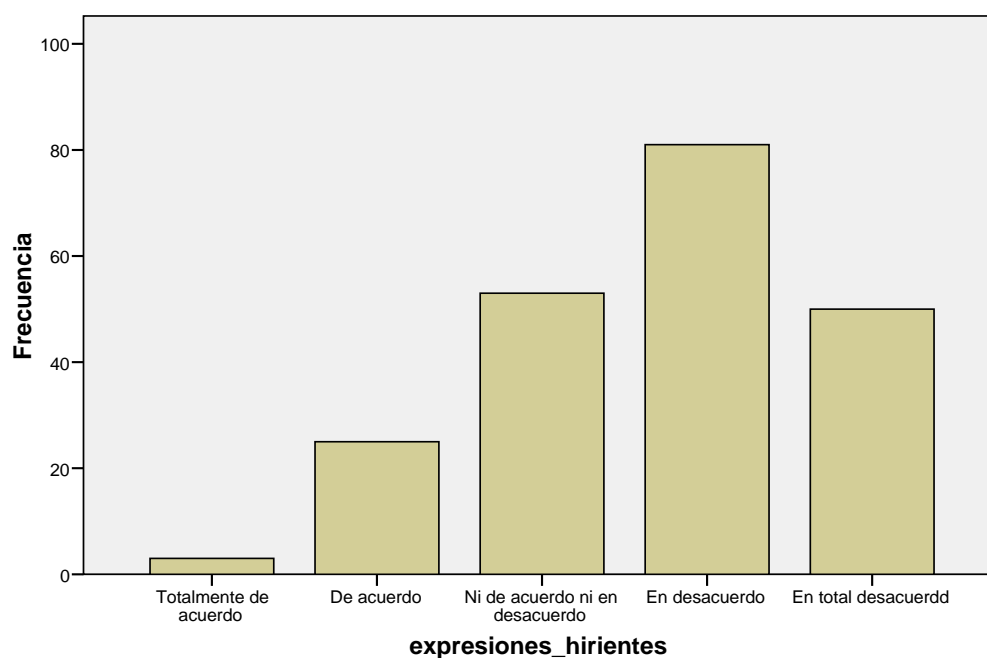


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 137 (64.7 %) refieren que el docente es responsable en sus actividades académicas.

1.37. El docente utiliza expresiones hirientes durante las clases con el estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	3	1.4	1.4	1.4
á De acuerdo	25	11.8	11.8	13.2
l Ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	25.0	25.0	38.2
i En desacuerdo	81	38.2	38.2	76.4
d En total desacuerdo	50	23.6	23.6	100.0
s Total	212	100.0	100.0	

expresiones_hirientes

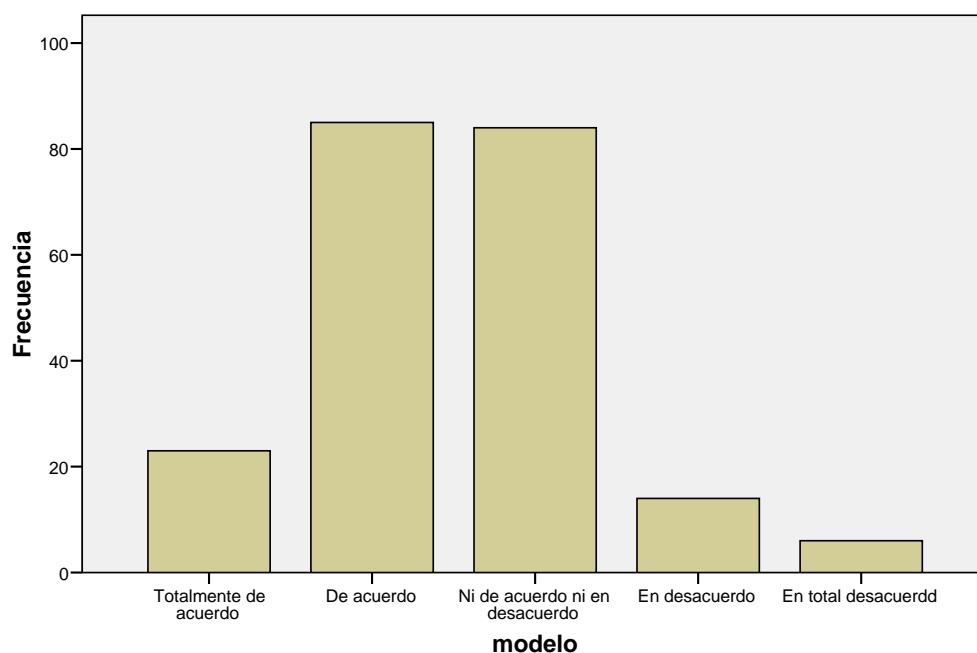


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 28 (13.2 %) refieren que el docente utiliza expresiones hirientes durante las clases con el estudiante.

1.38. El docente es un modelo a seguir por el estudiante.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	23	10.8	10.8	10.8
á De acuerdo	85	40.1	40.1	50.9
l Ni de acuerdo ni en desacuerdo	84	39.6	39.6	90.6
d En desacuerdo	14	6.6	6.6	97.2
s En total desacuerdo	6	2.8	2.8	100.0
Total	212	100.0	100.0	

modelo

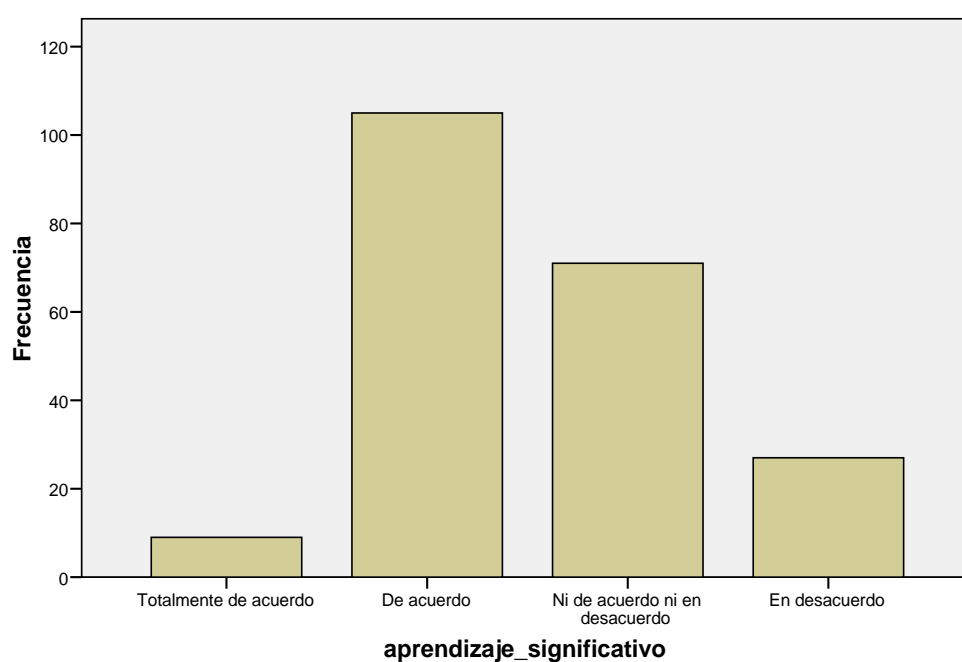


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 108 (50.9 %) refieren que el docente es un modelo a seguir por el estudiante.

1.39. El docente fomenta el aprendizaje significativo en los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	9	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	105	49.5	49.5	53.8
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	33.5	33.5	87.3
	En desacuerdo	27	12.7	12.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

aprendizaje_significativo

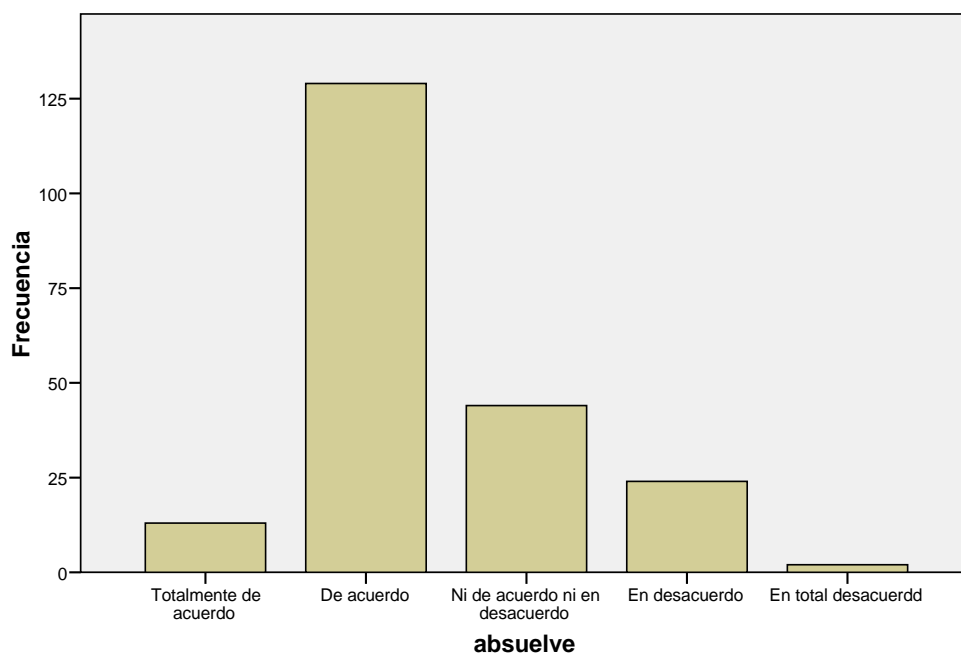


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 114 (53.7 %) refieren que el docente fomenta el aprendizaje significativo en los estudiantes.

1.40. El docente absuelve dudas y preguntas de estudiante en forma cordial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	13	6.1	6.1	6.1
	De acuerdo	129	60.8	60.8	67.0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	44	20.8	20.8	87.7
	En desacuerdo	24	11.3	11.3	99.1
	En total desacuerdo	2	.9	.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

absuelve

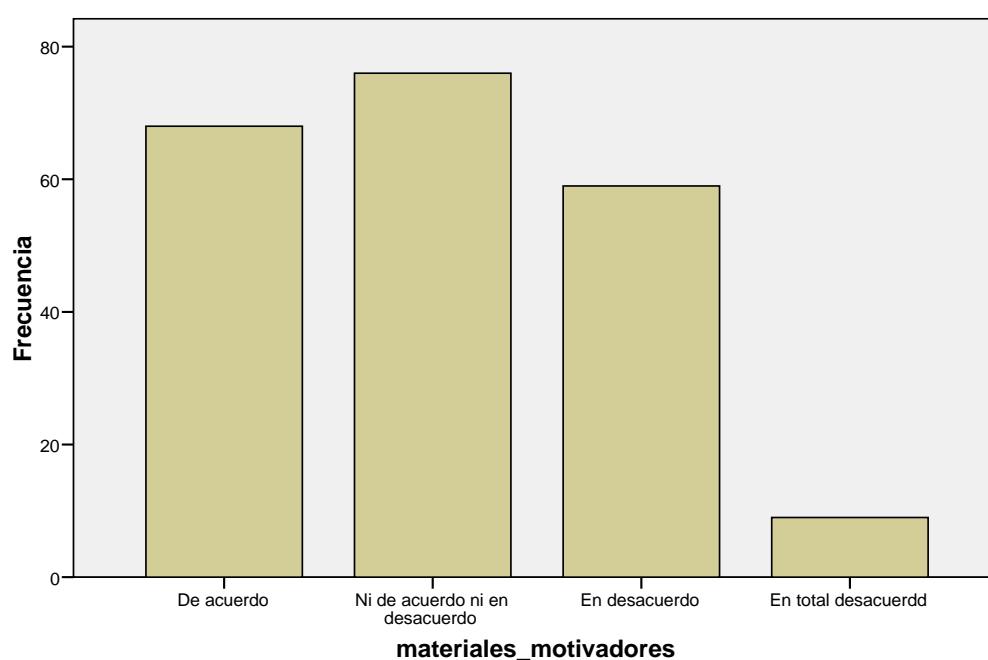


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 142 (66.9%) refieren que el docente absuelve dudas y preguntas de estudiante en forma cordial.

1.41. El docente utiliza medios y materiales motivadores para la enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	De acuerdo	68	32.1	32.1	32.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	76	35.8	35.8	67.9
	En desacuerdo	59	27.8	27.8	95.8
	En total desacuerdo	9	4.2	4.2	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

materiales_motivadores

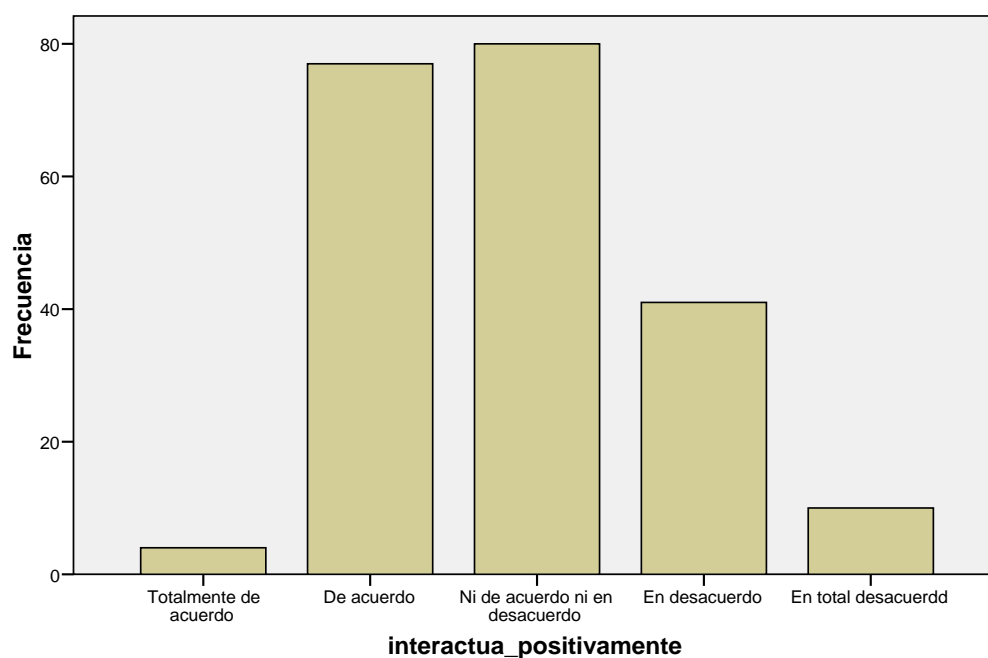


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 68 (32.1%) refieren que el docente utiliza medios y materiales motivadores para la enseñanza.

1.42. El docente interactúa positivamente con todos los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	4	1.9	1.9	1.9
	De acuerdo	77	36.3	36.3	38.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	80	37.7	37.7	75.9
	En desacuerdo	41	19.3	19.3	95.3
	En total desacuerdo	10	4.7	4.7	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

interactua_positivamente

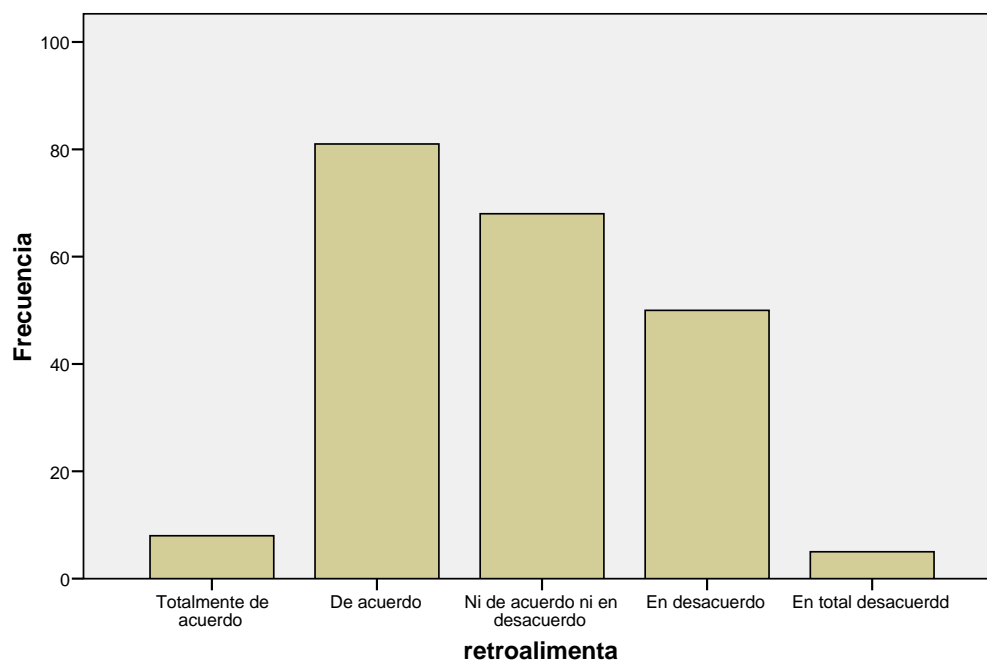


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 81 (38.2 %) refieren que el docente interactúa positivamente con todos los estudiantes.

1.43. El docente retroalimenta permanentemente a los estudiantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V Totalmente de acuerdo	8	3.8	3.8	3.8
á De acuerdo	81	38.2	38.2	42.0
i Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	32.1	32.1	74.1
d En desacuerdo	50	23.6	23.6	97.6
s En total desacuerdo	5	2.4	2.4	100.0
Total	212	100.0	100.0	

retroalimenta

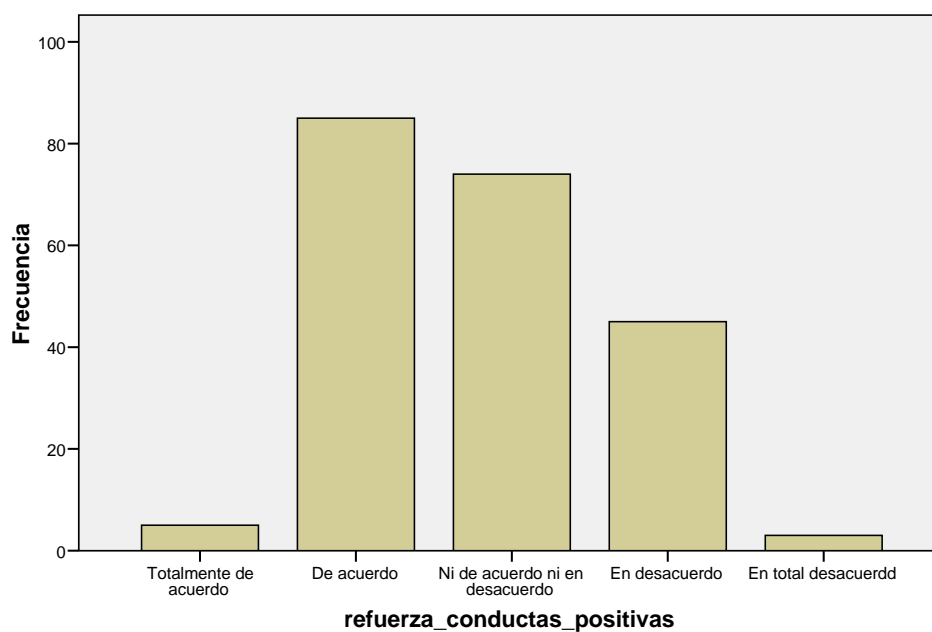


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 89 (42.0 %) refieren que el docente retroalimenta permanentemente a los estudiantes.

1.44. El docente refuerza las conductas positivas del estudiante en clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	5	2.4	2.4	2.4
	De acuerdo	85	40.1	40.1	42.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	74	34.9	34.9	77.4
	En desacuerdo	45	21.2	21.2	98.6
	En total desacuerdo	3	1.4	1.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

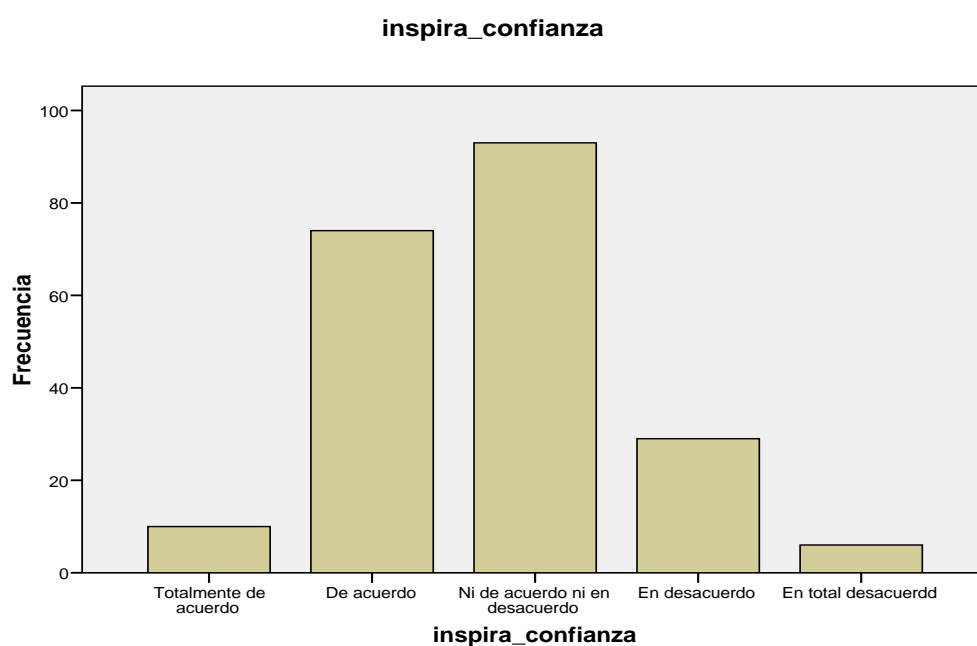
refuerza_conductas_positivas



En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 90 (42.5 %) refieren que el docente refuerza las conductas positivas del estudiante en clase.

1.45. El docente inspira confianza en el estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	10	4.7	4.7	4.7
	De acuerdo	74	34.9	34.9	39.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	93	43.9	43.9	83.5
	En desacuerdo	29	13.7	13.7	97.2
	En total desacuerdo	6	2.8	2.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

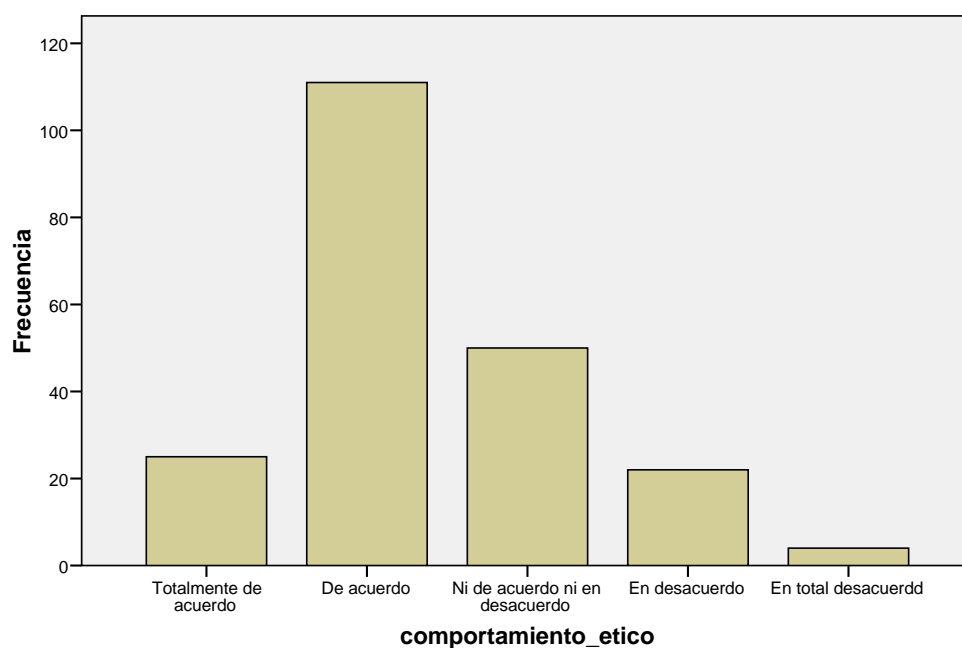


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 84 (39.6 %) refieren que el docente inspira confianza en el estudiante.

1.46. El docente mantiene comportamiento ético frente a los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	25	11.8	11.8	11.8
	De acuerdo	111	52.4	52.4	64.2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	23.6	23.6	87.7
	En desacuerdo	22	10.4	10.4	98.1
	En total desacuerdo	4	1.9	1.9	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

comportamiento_etico

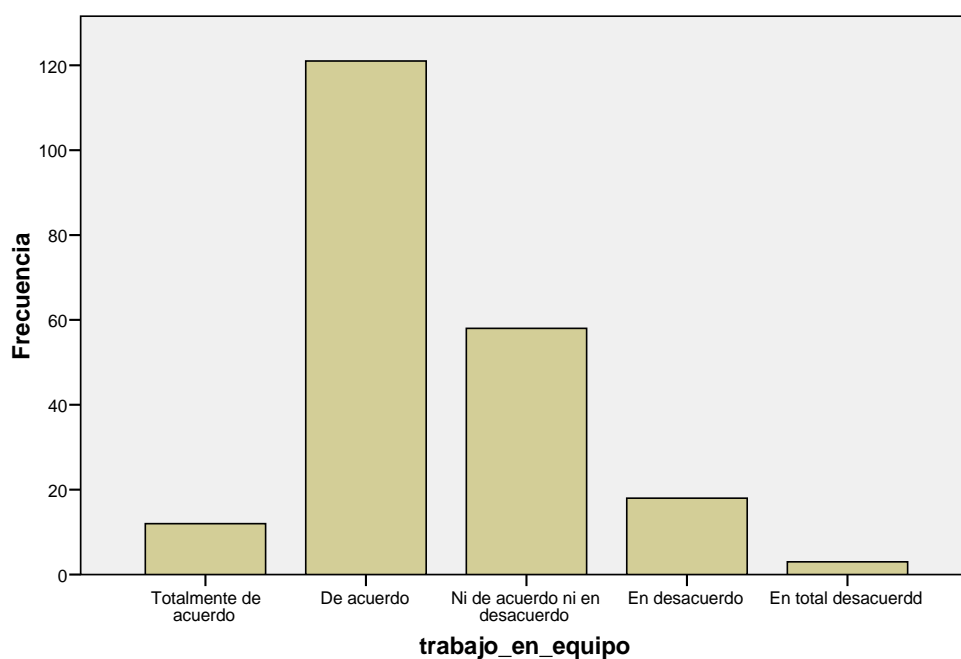


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 136 (64.2 %) refieren que el docente mantiene comportamiento ético frente a los estudiantes.

1.47. El docente fomenta el trabajo en equipo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	12	5.7	5.7	5.7
	De acuerdo	121	57.1	57.1	62.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	58	27.4	27.4	90.1
	En desacuerdo	18	8.5	8.5	98.6
	En total desacuerdo	3	1.4	1.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

trabajo_en_equipo

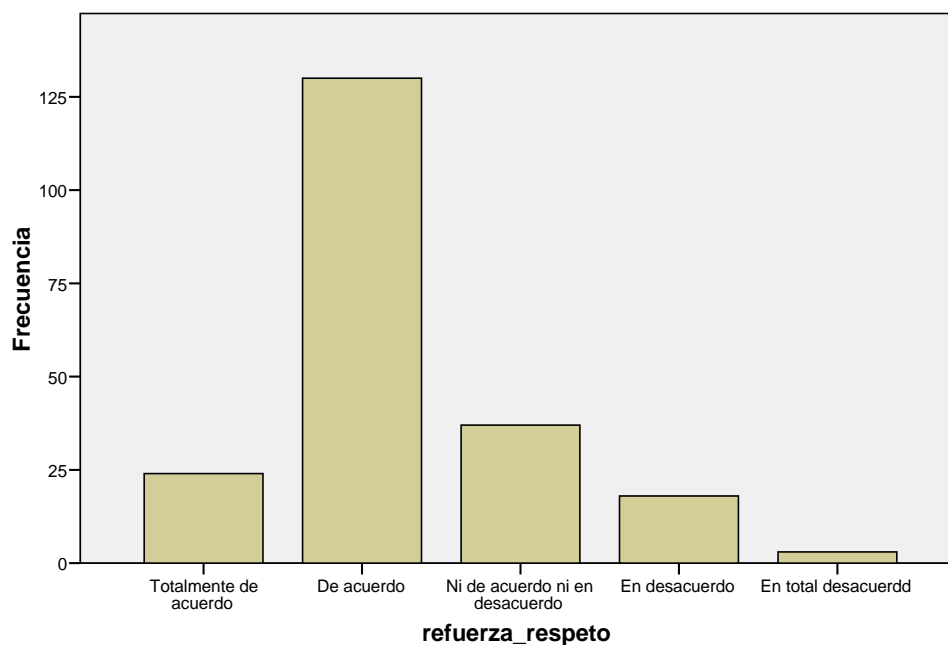


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 133 (62.8 %) refieren que el docente fomenta el trabajo en equipo.

1.48. El docente refuerza el respeto entre estudiantes durante la clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	24	11.3	11.3	11.3
	De acuerdo	130	61.3	61.3	72.6
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	37	17.5	17.5	90.1
	En desacuerdo	18	8.5	8.5	98.6
	En total desacuerdo	3	1.4	1.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

refuerza_respeto

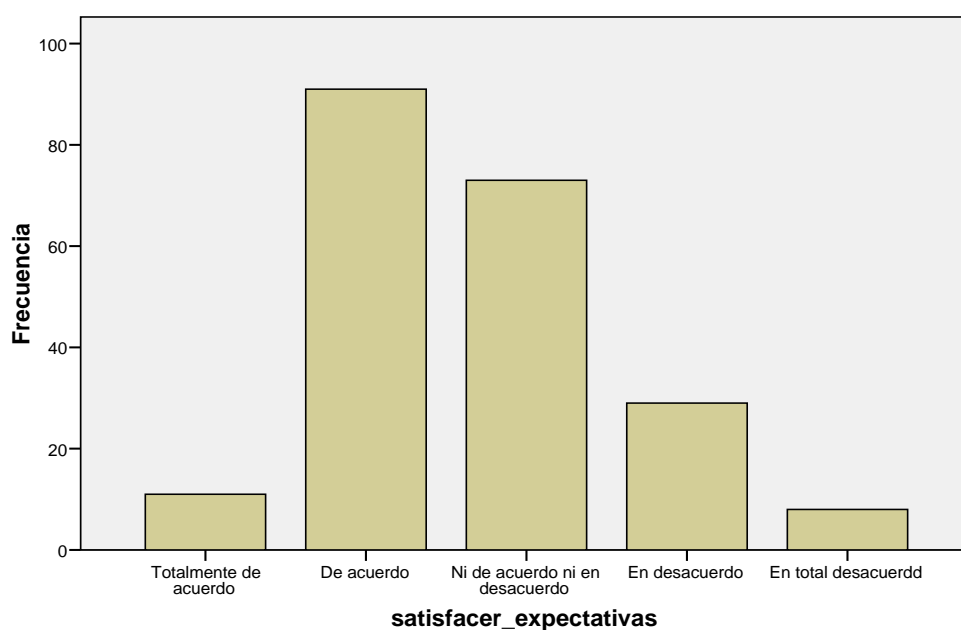


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 154 (72.6%) refieren que el docente refuerza el respeto entre estudiantes durante la clase.

1.49. El docente se preocupa por satisfacer las expectativas del estudiante durante la clase.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	11	5.2	5.2	5.2
	De acuerdo	91	42.9	42.9	48.1
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	73	34.4	34.4	82.5
	En desacuerdo	29	13.7	13.7	96.2
	En total desacuerdo	8	3.8	3.8	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

satisfacer_expectativas

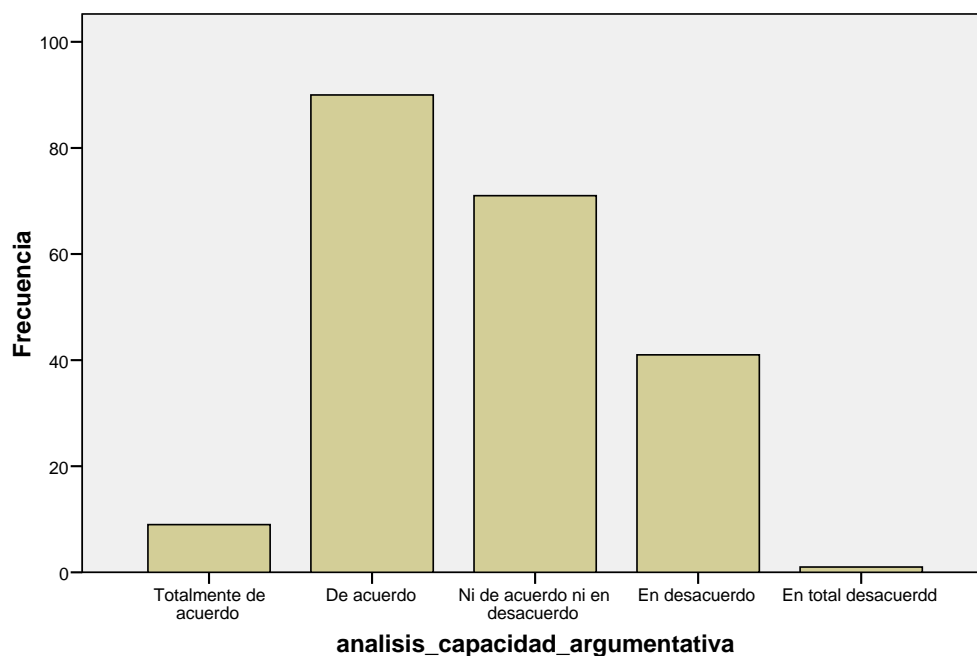


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 102 (48.1 %) refieren que el docente se preocupa por satisfacer las expectativas del estudiante durante la clase.

1.50. El docente fomenta el análisis y la capacidad argumentativa en el estudiante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	9	4.2	4.2	4.2
	De acuerdo	90	42.5	42.5	46.7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	71	33.5	33.5	80.2
	En desacuerdo	41	19.3	19.3	99.5
	En total desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

analisis_capacidad_argumentativa

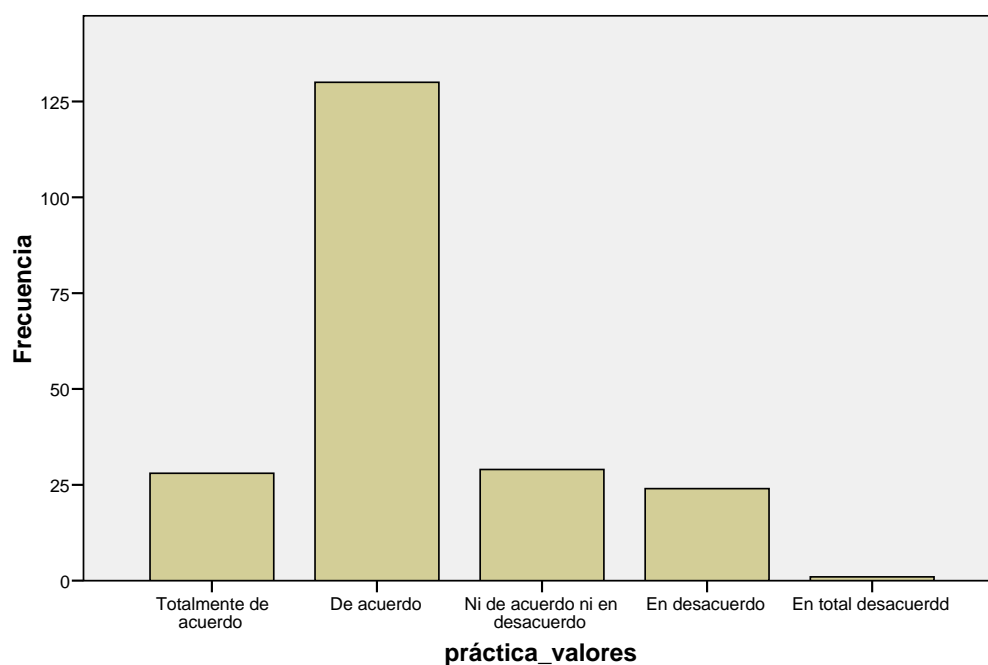


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 99 (46.7 %) refieren que el docente fomenta el análisis y la capacidad argumentativa en el estudiante.

1.51. El docente fomenta la práctica de valores en su profesión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	28	13.2	13.2	13.2
	De acuerdo	130	61.3	61.3	74.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	13.7	13.7	88.2
	En desacuerdo	24	11.3	11.3	99.5
	En total desacuerdo	1	.5	.5	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

práctica_valores

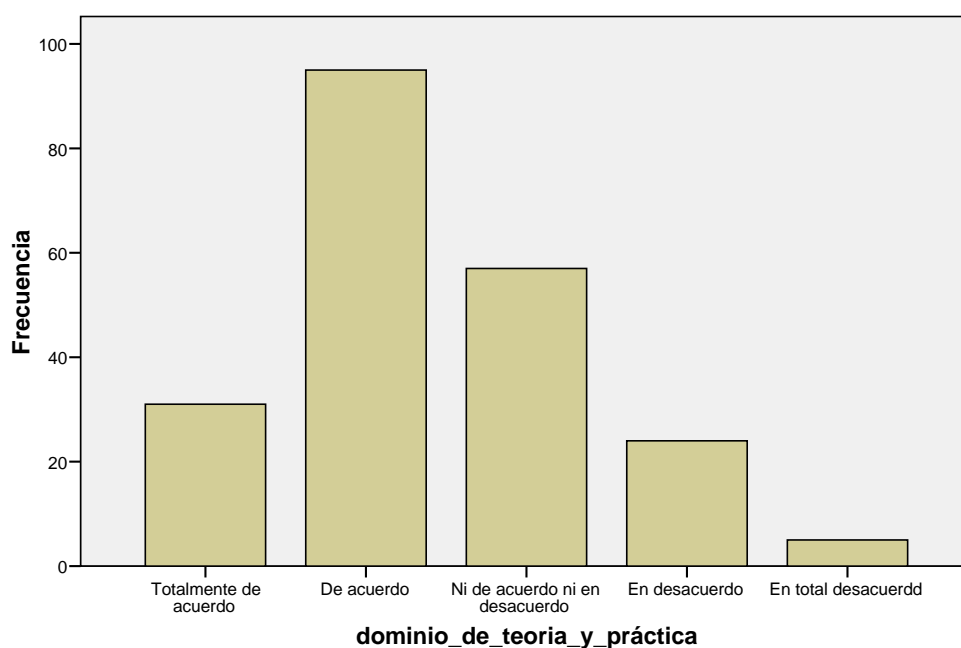


En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 158 (74.5 %) refieren que el docente fomenta la práctica de valores en su profesión.

1.52. El docente de enfermería demuestra amplio dominio de la teoría y la práctica de la asignatura que enseña.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V á l i d o s	Totalmente de acuerdo	31	14.6	14.6	14.6
	De acuerdo	95	44.8	44.8	59.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	57	26.9	26.9	86.3
	En desacuerdo	24	11.3	11.3	97.6
	En total desacuerdo	5	2.4	2.4	100.0
	Total	212	100.0	100.0	

dominio_de_teoría_y_práctica



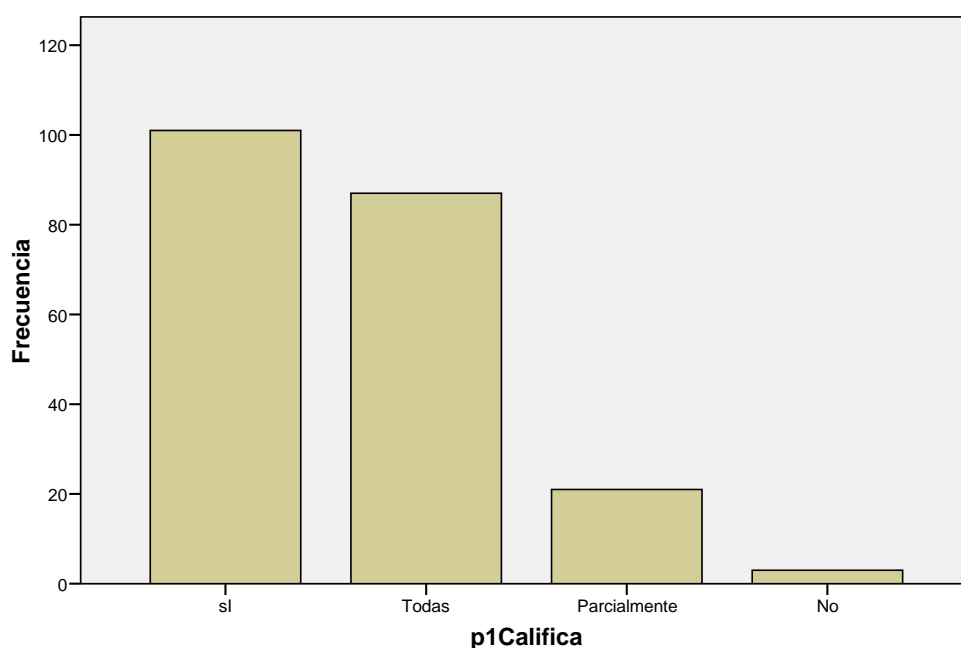
En el cuadro se puede observar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 126 (59.4 %) refieren que el docente demuestra amplio dominio de la teoría y la práctica de la asignatura que enseña.

B. LOGRO DE OBJETIVOS EDUCACIONALES.

1. Sus calificaciones o notas obtenidas en el semestre anterior ¿SON APROBATORIOS?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V si	108	47.6	47.6	47.6
á Todas	87	41.0	41.0	88.7
l Parcialmente	21	9.9	9.9	98.6
d No	104			100.0
o Total	212	100.0	100.0	
s				

p1Califica

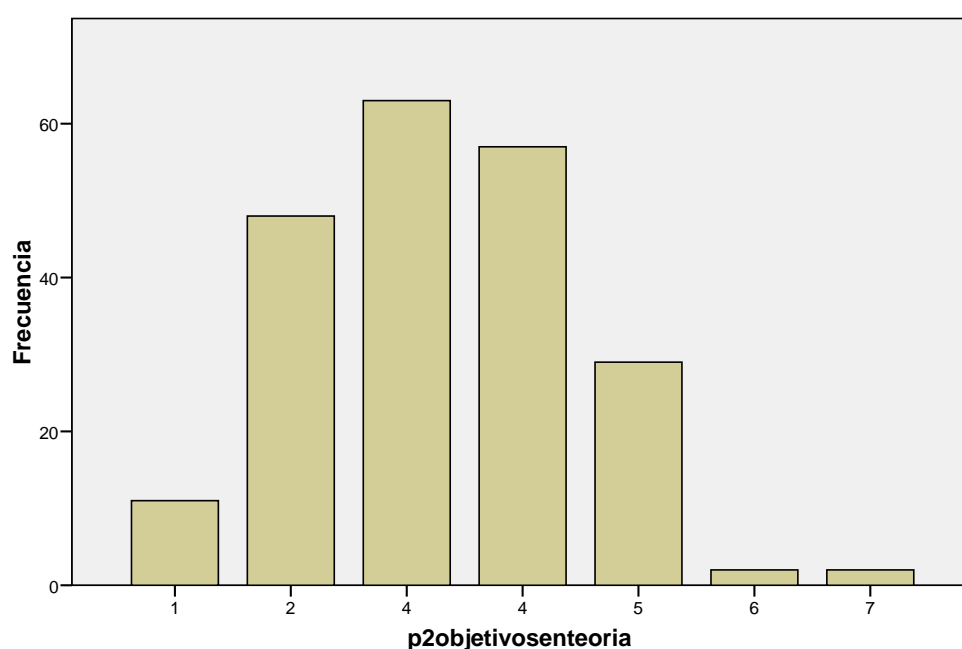


En el cuadro se puede apreciar que de 212 estudiantes encuestados (100%), 101 (47.6%) refieren que sus calificaciones fueron aprobatorias en el semestre anterior.

2. ¿Considera que ha logrado los objetivos educativos en teoría?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V 1	11	5.2	5.2	5.2
á 2	48	22.6	22.6	27.8
l 3	63	29.7	29.7	57.5
d 4	57	26.9	26.9	84.4
o 5	29	13.7	13.7	98.1
s 6	2	.9	.9	99.1
7	2	.9	.9	100.0
Total	212	100.0	100.0	

p2objetivosenteoria

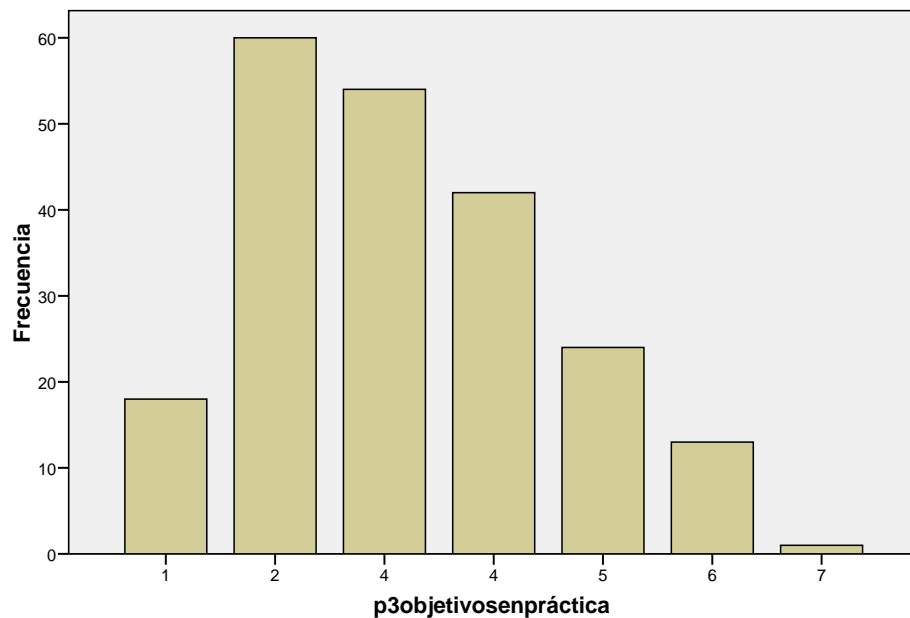


En el cuadro se puede observar que de los 212 estudiantes encuestados sólo 11 (5.2%) refieren haber logrado todos los objetivos educativos.

3. ¿Considera que ha logrado los objetivos educativos en la práctica clínica o comunitaria?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 1	18	8.5	8.5	8.5
2	60	28.3	28.3	36.8
4	54	25.5	25.5	62.3
4	42	19.8	19.8	82.1
5	24	11.3	11.3	93.4
6	13	6.1	6.1	99.5
7	1	.5	.5	100.0
Total	212	100.0	100.0	

p3objetivosenpráctica



En el cuadro se puede apreciar que del total de estudiantes encuestados 212 (100%), 18 (8.5%) han logrado todos los objetivos educativos en la práctica clínica o comunitaria.

4. Notas obtenidas según actas de cursos profesionales.

	Nivel de Categoría	Tercer Año	Cuarto Año	Quinto Año	Total	%
De 16 a 20	Alto	6	9	12	27	12.70
De 11 a 15	Medio	54	46	39	139	65.60
Menos de 10.40	Bajo	12	17	17	46	21.70
Total		72	72	68	212	100.00

Los resultados cuantitativos muestran que un 21.70% (45) no lograron los objetivos educacionales al obtener promedios menores a 10.40. Alcanzaron un Nivel de Medio un 65.60% (139), que obtuvieron notas de 11 a 15; y, finalmente alcanzaron un Nivel de Alto un 12.70% (27), que obtuvieron notas de 16 a 20.

2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS.

HIPOTESIS GENERAL

Planteo de Hipótesis:

H_p: Existe relación significativa entre el desempeño del docente y el logro de objetivos educacionales del estudiante de enfermería de la UNMSM

H_o: Existe relación poco significativa entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

Criterio teórico para contrastar hipótesis.

Se utilizó el Criterio del Valor $p = 0.05$

Si el Valor $p \geq 0.05$, se Acepta H_0 . Si Valor $p < 0.05$, se Acepta H_a .

Método estadístico para contrastar hipótesis.

Para la prueba de hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de la Correlación de Pearson, entre las Variables desempeño docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM.

Se halló un Valor $p = 0.035$, y una Correlación de 0.373, que equivale a una relación “poco significativa”.

Correlaciones

		Objetivos Educativos
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.373
	Valor p (bilateral)	.035
	N	212

Interpretación.

Como la correlación hallada es de 0.373, y el Valor $p = 0.035 < 0.05$, se afirma que existe relación poco significativa entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Planteo de Hipótesis:

H_0 : El desempeño del docente de enfermería de la UNMSM no es regular

Ha: El desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es regular.

Criterio teórico para contrastar hipótesis.

Se utilizó el Criterio del Valor $p = 0.05$

Si el Valor $p \geq 0.05$, se Acepta H_0 . Si Valor $p < 0.05$, se Acepta H_a .

Método estadístico para contrastar hipótesis.

Para la prueba de hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de la Correlación de Pearson, entre la Variable desempeño docente y el logro de objetivos de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

Se halló un Valor $p = 0.006$, y una Correlación de 0.471, que equivale a una relación “regular”.

Correlaciones

		Logro de Objetivos de los Estudiantes
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.471
	Valor p (bilateral)	.006
	N	212

Interpretación.

Como la correlación hallada es de 0.471, y el Valor $p = 0.006 < 0.05$, se afirma que el desempeño del docente de enfermería es regular.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Planteo de Hipótesis:

Ho: Los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM no logran parcialmente los objetivos educativos.

Ha: Los estudiantes de la Escuela Académico profesional de Enfermería de la UNMSM logran parcialmente los objetivos educativos.

Criterio teórico para contrastar hipótesis.

Se utilizó el Criterio del Valor $p = 0.05$

Si el Valor $p \geq 0.05$, se Acepta H_0 .

Si Valor $p < 0.05$, se Acepta H_a .

Método estadístico para contrastar hipótesis.

Para la prueba de hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de la Correlación de Pearson, entre la Variable desempeño docente y logro de objetivos de los estudiantes de enfermería de la UNMSM.

Se halló un Valor $p = 0.002$, y una Correlación de 0.482, que equivale a una relación “parcial”.

Correlaciones

		Logro de Objetivos en los Estudiantes
Objetivos Educativos	Correlación de Pearson	.482
	Valor p (bilateral)	.002
	N	212

Interpretación.

Como la correlación hallada es de 0.482, y el Valor $p = 0.002 < 0.05$, se afirma que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educativos.

3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de realizar la sistematización de los resultados por medio del SPSS y de los análisis Estadísticos de Correlación de Pearson, podemos establecer similitudes en lo que nos muestra la teoría científica y los antecedentes de investigaciones similares con la realidad práctica.

Se evidencia que existe correlación de 0.373, y un Valor $p = 0.035 < 0.05$, que permite afirmar que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM es poco significativa.

En tanto, se definió la correlación hallada de 0.471, y el Valor $p = 0.006 < 0.05$, se afirma que el desempeño docente del enfermero es regular, por lo que este recurso humano necesita mejorar su quehacer, mas aun sus capacidades cognitivas, procedimentales y afectivas, debe esforzarse cada día por una formación del futuro profesional más completa e integral tendiente a contribuir a consolidar la visión, misión y el perfil académico profesional que se tiene establecido en el plan curricular de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM para los futuros profesionales enfermeros.

A la vez, ha quedado demostrado que los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educativos ($r= 0.482$, Valor $p < 0.05$), que enfatizan que es necesario mejorar en el docente la formación y el manejo de estrategias de aprendizaje fundamentando estos resultados con nuestra posición teórica de que la Escuela Académico Profesional de Enfermería debe formar profesionales de alta calidad científica, técnica y humanística basada en valores y capaces de tomar decisiones en cualesquiera de los ámbitos o niveles de atención en el que le toque desempeñarse ya sea asumiendo roles de enfermero asistencial, administrativo, de investigación o en la docencia, por ello, es necesario enfatizar que los docentes que conforman parte del equipo de trabajo del departamento Académico de Enfermería no sólo tengan el marco científico de su especialidad y sean transmisores de conocimientos sino que manejen las diversas estrategias metodológicas de enseñanza – aprendizaje innovadoras que permitan el aprendizaje significativo y fundamentalmente sean formadores de personas con valores sociales dirigidos hacia una visión democrática, mucho más en enfermería que es una profesión disciplinar que tienen como objetivo fundamental el cuidado y la atención del ser humano en las diferentes etapas del ciclo vital y en las diferentes situaciones del proceso salud-enfermedad.

Precisa además que como formadores de enfermeros, el docente debe reforzar y actualizarse permanentemente en el manejo de estrategias pedagógicas innovadoras modernas y asumir con la Escuela Académico Profesional de Enfermería el modelo de personal y profesional que se desea para responder a las necesidades de salud de la población del país. De ahí que la riqueza de la docencia en enfermería se base no sólo en la actualización de conocimientos científico tecnológicos propios de la especialidad, sino que necesitan

las competencias necesarias para contribuir a forjar líderes capaces de asumir con responsabilidad la toma de decisiones frente a la problemática de la atención del usuario, paciente, familia y comunidad, por tanto la formación humanística es inherente a estos procesos de enseñanza aprendizaje., necesitamos formadores de personas y profesionales y no sólo transmisores de conocimientos y de habilidades.

A ello se suma el aporte teórico de Gutiérrez quien afirma que el manejo de Estrategias de Aprendizaje del docente no se asocian significativamente con la Gestión de la Calidad Educativa ($p = .878 > 0.05$; $r = - 0.021$), y que un verdadero papel y función del docente no debe quedar solamente en mostrar y enseñar conocimientos y técnicas, sino que debe ser un observador de las dificultades y potencialidades de los estudiantes para luego analizarlas y darles acciones que busquen solucionarlas o potencializarlas.

Se recoge también los aportes de Sáenz, al evaluar el nivel profesional de los docentes relacionado con la calidad académica de los alumnos, quien encontró un valor experimental de $F = 5,25$ mayor al valor tabular de $F = 3,48$; lo cual le permitió señalar que el nivel profesional del docente influye significativamente en la calidad académica de los alumnos. También halló que, al evaluar los criterios de sistemas de planificación educativa y calidad académica, se logra verificar la hipótesis alternativa del sistema de planificación que influye en la calidad académica de los alumnos al encontrar un valor experimental de $11,57$ mayor que el valor tabular de 3.48 .

Rincón agrega la relevancia que tiene la dirección pues el tipo de Director de Escuela académico Profesional o Coordinador de

Departamento Académico como sería el caso en la UNMSM influye en el desempeño de los docentes habiendo encontrado la existencia de un alto grado de correlación (0,76) en las instituciones del valle del Chumbao.

4. ADOPCIÓN DE DECISIONES

De acuerdo a los resultados y el análisis de los datos obtenidos, se puede afirmar que se acepta la hipótesis nula: “Existe relación poco significativa entre el desempeño del docente y el logro de objetivos educativos en los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM” , esto es que pudieran existir otros factores que estarían relacionándose con el logro de los objetivos educativos en el estudiante de enfermería de la UNMSM, pero a pesar de esta relación estadísticamente poco significativa, al existir un desempeño regular del docente enfermero según el estudiante, es decir que no es lo esperado o el óptimo, los docentes deben analizar sus fortalezas y especialmente sus debilidades psicopedagógicas a fin de establecer estrategias de afrontamiento positivo y superación de esta problemática.

Los docentes de enfermería si bien necesitan capacitación en temas de su área de competencia, cuando asumen la docencia universitaria, en forma obligatoria deben capacitarse en pedagogía, en métodos de enseñanza innovadores que les permita adecuar la enseñanza a las diversas características socioculturales propios del estudiante de enfermería sanmarquino, mucho más si el objeto y sujeto de atención en esta profesión es el ser humano.

La Coordinadora del Departamento Académico de Enfermería como lo establece el MOF de la Facultad de Medicina debe tomar decisiones y establecer un plan estratégico y operativo encaminado a la educación permanente, a la capacitación en servicio de los docentes de enfermería en aspectos pedagógicos ya que ello contribuiría a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y por ende redundará en una mejor evaluación y logro de los objetivos educacionales en el estudiante. Principalmente debe establecer un perfil docente y un buen sistema de reclutamiento y selección de personal docente para el personal nuevo que ingrese a la docencia, de esta manera supliría parte de las deficiencias que pudieran darse en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Así mismo la Directora de la Escuela Académico Profesional de Enfermería como responsable del cumplimiento del plan curricular, del plan de estudios y por ende del logro del perfil académico profesional declarado debe establecer mecanismos de coordinación con los docentes de enfermería, con la Coordinadora del Departamento Académico de Enfermería y proponer nuevas estrategias educativas, que permitan o faciliten el logro del profesional de enfermería que se espera comprometiendo en este proceso a docentes de enfermería a través de la coordinación permanente con la coordinadora del Departamento Académico de Enfermería.

Además debe promover la actualización permanente del plan curricular tendiente a realizar el análisis respectivo y actualizado del entorno, de la realidad de enfermería así como de las bases conceptuales y del modelo pedagógico que debe asumirse para la formación del futuro profesional de enfermería, enfatizando los procesos de humanización, socialización y culturización necesarios en gran medida en esta

profesión en razón a que su naturaleza está orientada a la atención o cuidado del ser humano sano y enfermo en las diferentes etapas del ciclo vital en que se encuentre y en los diferentes niveles de atención en los que se atiende.

CONCLUSIONES

1. Como la correlación hallada es de 0.373, y el Valor $p = 0.035 < 0.05$, se afirma que la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM es poco significativa.
2. Como la correlación hallada es de 0.471, y el Valor $p = 0.006 < 0.05$, se afirma que el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es regular, lo que conlleva a que las autoridades de enfermería, es decir la Directora de la EAP de Enfermería y Coordinadora del Departamento deben coordinar el establecimiento de estrategias tendientes a la actualización del recurso humano docente en pedagogía, manejo de estrategias de enseñanza aprendizaje innovadoras que incluyan una formación integral, motivadora y formadora de recursos humanos que respondan a las necesidades reales de salud del país, considerando sus características socioculturales.
3. Como la correlación hallada es de 0.482, y el Valor $p = 0.002 < 0.05$, se afirma que los los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM logran parcialmente los objetivos educativos, lo que estaría poniendo en riesgo no sólo la formación y el logro del perfil académico profesional establecido en el plan curricular sino fundamentalmente la vida de los pacientes, usuarios, familia y/o comunidad. Por ello se hace necesario que exista un mejor monitoreo del desempeño estudiantil, y del docente a fin de establecer mecanismos de retroalimentación oportuna para mejorar, motivar o incentivar los procesos de enseñanza-aprendizaje tanto en la teoría como en la práctica.

RECOMENDACIONES

- Que se realicen otros estudios de investigación orientados a precisar los factores internos y externos que están influenciando en el rendimiento académico de los estudiantes de enfermería.
- Que se actualice el plan curricular actual de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM y se revisen los objetivos curriculares orientándolos a competencias acordes al desempeño del enfermero.
- Que se realicen estudios de intervención o experimentales para incluir nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje para la teoría y para la práctica en las asignaturas profesionales y no profesionales

BIBLIOGRAFIA

Bibliografía referida al tema:

- ÁGUILA CABRERA, Vistremundo. El Concepto de Calidad en la Educación Universitaria. En Revista Iberoamericana de Educación 2005.
- BEEBY, Clarence. Calidad de la Educación. En Revista Iberoamericana de Educación N° 5. Organización de los Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura. 1994
- BRICEÑO María Eugenia y otros. Calidad Universitaria: Análisis de gestión, los procesos administrativos en el aula y el docente como líder transformativo. Junio 2006.
- BRUNNER, José. Los nuevos desafíos de la Universidad. En Revista Electrónica de Educación, Ciencia y Técnica de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la Universidad de Buenos Aires (nº91) setiembre 1999.
- CAMPANA CONCHA, Abelardo Rodolfo Factores que influyen en la calidad de la formación del licenciado de la EAP de educación física UNMSM 2007.
- CANO GARCÍA, Elena. Evaluación de la Calidad Educativa. Ed. La Muralla S.A. Madrid: Colección Aula Abierta. 1998.
- CRUZ MOJICA, Diana. Enseñanza y aprendizaje en la Educación Superior. Un reto para el siglo XXI. Puerto Rico. 2001.
- CHIROQUE CHUNGA, Sigfredo. Evaluación de desempeños docentes. Instituto de Pedagogía popular. 2006.
- DURÁN GARCÍA, Francisco y otros. Experiencia cubana en la formación de recursos humanos en Enfermería. En Revista Cubana de Enfermería. Vol 21 N° 1. 2005

- FLORES BARBOSA. Problemas educativos de la Realidad Peruana. UNMSM 1990.
- GARCÍA CRUZ, Josefina Arimatea. Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño Docente según los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad nacional Federico Villarreal. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con Mención en Administración de la Educación Universitaria. 2008.Lima-Perú.
- GARCIA, y otros. Proceso de Enseñanza-Aprendizaje (Documento de trabajo SEP) Dirección General de Investigación Educativa de la SEP.México-España.2000.
- KEROUAC, Suzanne. El pensamiento enfermero. Barcelona 1996. Masson
- LANGE. M. La Enfermería y sus Avances. 3º edición. México.
- LLANOS MARTÍNEZ, José Ramiro. Relación del perfil profesional y el Plan de Estudio con el Desempeño Docente de los egresados de biología y química de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención Medición y Evaluación para la acreditación de la Calidad Educativa. Lima.Perú 2008.
- MANSILLA GARAYAR, José Alfredo. Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución inmaculada Concepción. Los Olivos
- MARRINER Ann y Raile Martha. Modelos y teorías en Enfermería. 5º edición. Barcelona. 2002.
- MENESES BENÍTEZ, Gerardo. El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje: El acto didáctico. 2007

- MONTENEGRO ALDANA, Ignacio Abdón. Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Bogotá. Magisterio: Ediciones especiales. 2003.
- RAMÍREZ GATICA, Hjalmar Víctor. El Plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la escuela Superior Pública de Música Lorenzo Luján Darjón de Iquitos. 2008. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Mención en Docencia en el Nivel Superior. Iquitos. Loreto.
- REYES, Fernando. Rendimiento Académico de los estudiantes de la 1º y 2º promoción del nivel introductorio de la Unidad Universitaria del sur de Bogotá.
- RIBEIRO, Darcy. La Universidad Peruana. 1º edición. Lima: Editorial del Centro. 1974
- RODRÍGUEZ DEL SOLAR, Natalia. Diagnóstico Curricular de la facultad de Educación de la UNMSM y propuesta de un perfil profesional con perspectiva andragógica. 1989.
- ROPER, Nancy. Modelo de Enfermería. 2º ed. Barcelona: Editorial Interamericana SA 1987
- SÁNCHEZ ILEANA, Alfonso. Elementos conceptuales básicos del proceso de enseñanza-Aprendizaje. En Revista Virtual de Salud. 2010.
- STEGMANN, Tania. Evaluación de Desempeño docente. Bases Epistemológicas del Aprendizaje. Fundación SEPEC. Santiago de Chile. 2008.
- TOURON FIGUEROA, Javier.. Factores del Rendimiento Académico en la Universidad. Pamplona: Universidad de navarra. 1984.

- VICTORIA NIETO, Ligia y otros. Manual de Evaluación del Desempeño. 2006.
- ZABALZA, Miguel. Calidad y Desarrollo Profesional. Ediciones Narcea.S.A- 2006.

Bibliografía referida a la Metodología de la Investigación:

- ARY Donald y CHESER Lucy. Introducción a la Investigación pedagógica.. 2º edición. México: Ed, interamericana S:A: 1992
- MARTÍNEZ OCAÑA. Metodología de la Investigación. Ediciones Libro amigo 2008. 1º edición.
- MARTÍNEZ OCAÑA Bertha y CÉSPEDES CORNEJO, Nelly. Metodología de la Investigación. Estrategias para Investigar. Ediciones Libro Amigo.2008.
- MEJÍA, Elías. Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Educativa e Imprenta de la UNMSM. 2005.
- POLIT- HUNGLER. Investigación Científica en Ciencias de la Salud.4º edición. México: Ed. Interamericana S:A: 1994

ANEXOS

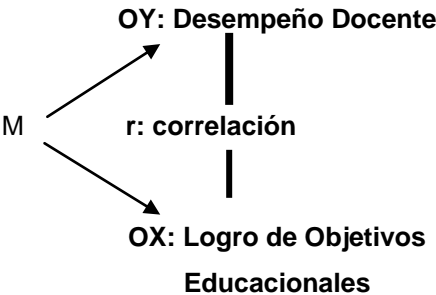
ANEXO A

CUADRO DE CONSISTENCIA

Título: “Relación entre el desempeño docente y nivel de logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM.2010”

Responsable: Luisa Hortensia Rivas Díaz.

PROBLEMAS	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de logro de los objetivos educacionales y el desempeño de los docentes según los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM en el año 2010?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: a. Cómo es el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM? b. Cuál es el nivel de logro de los objetivos educacionales en los estudiantes de enfermería de la UNMSM? c. ¿De qué manera se relaciona el desempeño del docente de enfermería con el logro de los objetivos educacionales del estudiante de la Escuela Académico profesional de Enfermería de la UNMSM?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación existente entre el nivel de logro de los objetivos educacionales y el desempeño docente según los estudiantes de enfermería de la UNMSM.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: a. Identificar el desempeño del docente de enfermería de la UNMSM b. Estimar el logro de los objetivos educacionales de los estudiantes de enfermería de la UNMSM. c. Establecer la relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de los estudiantes de enfermería de la UNMSM</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Hp. “Existe relación significativa entre el logro de objetivos educacionales y el desempeño docente según los estudiantes de enfermería de la UNMSM” Ho. “Existe relación poco significativa entre el logro de objetivos educacionales y el desempeño docente según los estudiantes de enfermería de la UNMSM”</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: a. El desempeño del docente de enfermería de la UNMSM es regular. b. Los estudiantes de enfermería logran parcialmente los objetivos educacionales en los cursos profesionales en la UNMSM.</p>	<p>Variable Dependiente: Logro de objetivos educacionales de parte del estudiante de enfermería.</p> <p>Variable Independiente: Desempeño del docente de enfermería de la UNMSM</p>

ESTRATEGIAS	POBLACION Y MUESTRA	TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO
<p>Encuesta y análisis documental de actas de cursos profesionales.</p> <p>Encuestas a estudiantes</p>	<p>POBLACION La población está conformada por todos los estudiantes de enfermería de la EAPE de la UNMSM, que en total asciende a 380.</p> <p>MUESTRA Estuvo conformada por todos los estudiantes de enfermería que cursan asignaturas profesionales del 3º, 4º y 5º año de estudios.</p> <p>n = 212.</p>	<p>El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional y de corte transversal.</p> <p>ESQUEMA:</p>  <pre> graph LR M[M] --> OY[OY: Desempeño Docente] M --> OX[OX: Logro de Objetivos Educativos] OY --- C[r: correlación] C --- OX </pre>

ANEXO B

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

ENCUESTA (PARTE A)

INTRODUCCION:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información confiable acerca del desempeño de los docentes de enfermería en la teoría y en la práctica, le solicito responda con sinceridad puesto que sus resultados permitirán proponer mejoras en el proceso de enseñanza aprendizaje en la EAPE.

Es de carácter ANONIMO.

Anticipadamente agradezco su colaboración.

INSTRUCCIONES:

A continuación se le presentan varias preguntas, POR FAVOR léalas atentamente y luego responda eligiendo una de las alternativas de respuesta según lo siguiente:

TA= Totalmente de Acuerdo

A = De acuerdo

I = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

D = En desacuerdo

TD = En Total Desacuerdo

Nº	ENUNCIADOS	TA	A	I	D	TD
1	¿El docente da a conocer los objetivos al inicio de la clase?					
2	¿El docente motiva permanentemente la participación del estudiante?					
3	¿El docente para la enseñanza toma en cuenta las características personales del estudiante?					
4	¿El docente transmite expectativas de desarrollo a los estudiantes?					
5	¿El clima humano positivo que establece el docente en el aula favorece el aprendizaje?					
6	¿El docente comparte sus sentimientos positivos con el estudiante?					

7	¿El tono de voz enérgico, en general, favorece mejor atención del estudiante en la clase?					
8	¿La expresión adusta del docente evita hacer preguntas al estudiante en la clase?					
9	¿El lenguaje corporal del docente impide un buen canal de transmisión de contenidos hacia el estudiante?.					
10	¿El buen rendimiento académico del estudiante es poco estimulado por el docente?					
11	¿Los estudiantes pocas veces ponen atención a las expectativas de los docentes sobre el rendimiento académico?					
12	¿El docente debe tener siempre autoridad sobre el estudiante?					
13	¿El docente establece un clima positivo en el aula con el estudiante?					
14	¿El docente siempre logra empatía con el estudiante?					
15	¿La relación más efectiva del docente con el estudiante es de arriba hacia abajo?					
16	¿El docente estimula a seguir adelante al estudiante con limitaciones académicas?					
17	¿El docente es dinámico durante el desarrollo de las clases teóricas o prácticas?					
18	¿El docente felicita cuando el estudiante realiza algo positivo en sus estudios?					
19	¿El docente hace diferencias entre estudiantes varones y mujeres?					
20	¿El docente respeta al estudiante durante las clases o prácticas?					
21	¿El docente considera las características particulares del estudiante en su proceso de aprendizaje?					
22	¿El docente trata al estudiante como su amigo para facilitar el aprendizaje?					

23	¿El tono de voz enérgico del docente inhibe la participación del alumno en clase?					
24	¿El docente es amable y atento con todos los estudiantes?					
25	¿El docente muestra interés por el mejor rendimiento del estudiante?					
26	¿El docente establece una relación horizontal con el estudiante en la clase?					
27	¿El docente estimula por igual a todos los alumnos?					
28	¿El docente respeta el horario de clase?					
29	¿La relación horizontal del docente con el estudiante hace que se pierda autoridad entre ambos?					
30	¿El docente motiva permanentemente al estudiante durante el desarrollo de la clase teórica o práctica?					
31	¿El docente demuestra dominio y conocimiento del tema que expone?					
32	¿El docente motiva la participación activa del estudiante en aula?					
33	¿El docente le ayuda al logro de los objetivos educativos o competencias establecidas?					
34	¿Las metodologías utilizadas por el docente potencializa el desarrollo de las capacidades cognitivas del estudiante?					
35	¿El lenguaje corporal del docente favorece un buen canal de transmisión de contenidos?					
36	¿El docente es responsable en sus actividades académicas?					
37	¿El docente utiliza expresiones hirientes durante las clases con el estudiante?					
38	¿El docente es un modelo a seguir por el estudiante?					
39	¿El docente fomenta el aprendizaje significativo en los estudiantes?					
40	¿El docente absuelve dudas y preguntas del estudiante en forma cordial?					
41	¿El docente utiliza medios y materiales motivadores para la enseñanza?					

42	¿El docente interactúa positivamente con todos los estudiantes?					
43	¿El docente retroalimenta permanentemente a los estudiantes?					
44	¿El docente refuerza las conductas positivas del estudiante en la clase?					
45	¿El docente inspira confianza en el estudiante?					
46	¿El docente mantiene comportamiento ético frente a los estudiantes?					
47	¿El docente fomenta el trabajo en equipo?					
48	¿El docente refuerza el respeto entre estudiantes durante la clase?					
49	¿El docente se preocupa por satisfacer las expectativas del estudiante durante la clase?					
50	¿El docente fomenta el análisis y la capacidad argumentativa en el estudiante?					
51	¿El docente fomenta la práctica de valores en su profesión?					
52	¿El docente de enfermería demuestra alto dominio de la teoría y la práctica de la asignatura que enseña?					

ENCUESTA (PARTE B)

Logro de objetivos educacionales

INTRODUCCION:

Estimado estudiante a continuación se le presentan preguntas relacionadas al logro de objetivos educacionales establecidos en su syllabus y programas de instrucción clínica o comunitaria de cursos profesionales. Por favor marque según su criterio con la mayor sinceridad.

Los datos son anónimos y servirán para proponer mejoras en la parte académica.

Gracias.

INSTRUCCIONES:

Por favor lea atentamente los siguientes enunciados o preguntas respecto al logro de objetivos educacionales en las asignaturas profesionales, luego marque con un ASPA (X) lo que se le solicita

CONTENIDO:

1. **Sus calificativos o notas obtenidas en el semestre anterior en las asignaturas profesionales ¿SON APROBATORIAS?**

SI (): TODAS () PARCIALMENTE ()
NO ()

2. **¿Considera que ha logrado los objetivos educacionales en teoría?**

Totalmente -----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7...
No lo logró

3. **¿Considera que ha logrado los objetivos educacionales en la práctica clínica o comunitaria?**

Totalmente -----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7...
No lo logró

MUCHAS GRACIAS

ANALISIS DOCUMENTAL

- Se realizó la EVALUACION DE LAS NOTAS DE LOS CURSOS PROFESIONALES EN LAS ACTAS.
- Se utilizó una lista de cotejo y se procesaron los datos en base a los rangos establecidos para logro de objetivos educacionales descritos anteriormente en el cuerpo del trabajo.
- Se procedió a la presentación de los datos.